

# TASK REVISION OG AUTORITET

EN EKSPERIMENTELL STUDIE VED UNIVERSITETET I  
AGDER

MARIANNE KALLHOVD VATNE

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Universitetet i Agder, 2010  
Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap  
Institutt for statsvitenskap og ledelse



## FORORD

Denne masteroppgaven representerer den avsluttende delen av min femårige utdannelse ved Universitetet i Agder. Oppgaven teller 40 studiepoeng, og er en del av mastergradstudiet i Offentlig politikk og ledelse. Arbeidet med oppgaven har strukket seg over en lang periode og har til tider vært meget krevende. Likevel har det vært en svært lærerik og givende periode i mitt liv.

Valg av oppgavens emne kom som en utfordring fra min veileder Helge Hernes. Jeg ytret min fascinasjon for et fag jeg hadde gjennomført ved et tidligere semester, og på bakgrunn av min interesse presenterte Hernes et eksperiment han ønsket å gjennomføre ved Universitetet i Agder. Hernes har gjennom veiledninger kommet med gode og konkrete tilbakemeldinger som har vært til stor hjelp for mitt arbeid med oppgaven. Jeg vil derfor takke han for idé initiativ og godt samarbeid.

Jeg vil også rette en stor takk til mine medstudenter på lesesalen i bygg 51 på Universitetet i Agder, for et sosialt og flott arbeidsmiljø. Dere stilte opp med fantastisk hjelp og støtte på den praktiske delen av gjennomføringen. Videre vil jeg takke mine nærmeste for den tålmodigheten dere har utvist mens arbeidet med oppgaven har pågått. Det har vært mange sene kvelder, og jeg er svært takknemlig for deres støtte.

Marianne Kallhovd Vatne

Kristiansand, Juni 2010

## **SAMMENDRAG**

Utgangspunktet for denne oppgaven er et eksperiment utført av Staw og Boettger ved Berkeley University i California. Det tar for seg studenters grad av autoritetstro og task revision, som betyr endring av en feilaktig handling. Jeg repliserer dette eksperimentet til å gjelde for Universitetet i Agder og campus Gimlemoen ved å skrive en informasjonsbrosjyre om universitetet og Kristiansand som studentby. Brosjyren inneholder både innholdsfeil og tekniske mangler. Jeg har, i den grad det er mulig, tatt i bruk samme eksperimentelle oppsett som ved Berkeley, og tilpasset det forholdene i Kristiansand.

Formålet med eksperimentet er å teste i hvor stor grad studentene endrer på den feilaktige informasjonen i brosjyren. Det er deretter spennende å se om grad av autoritet, kjønn eller studieretning kan forklare den aktuelle graden av task revision.

Det teoretiske rammeverket baserer seg på teoriene om task revision og autoritet. Jeg har også latt meg inspirere av Stanley Milgrams oppsiktsvekkende "Obedience" eksperiment fra 1960-tallet. Med oppsettet fra Berkeley-eksperimentet og teoriene klargjort, gikk jeg i gang med selve eksperimentet. Jeg startet en omfattende rekrutteringsprosess hvor jeg samlet totalt 45 studenter som sa seg villige til å delta. Etter endt gjennomføring startet jeg med kategoriseringen av besvarelsene for å videre kunne analysere funnene.

Funnene er både interessante og til dels litt uventede. I likhet med Berkeley-eksperimentet ser jeg at autoritet ikke har den påvirkningen på grad av task revision som jeg først antok. Resultatene viser også til klare skiller på kjønn, alder og fakultet når det gjelder grad av endring av informasjonsbrosjyren. Jeg har avslutningsvis drøftet de aktuelle funnene i lys av det teoretiske rammeverket.

## FIGUR- OG TABELLOVERSIKT

### Figuroversikt

Figur 4.1 <i>Autoritet og task revision</i> .....	25
---	----

### Tabelloversikt

Tabell 1.1 <i>Counter role behavior</i> .....	9
Tabell 3.2 <i>Counter role behavior</i> .....	15
Tabell 5.1 <i>Pilotutgaven</i> .....	38
Tabell 5.2.1 <i>Deskriptiv statistikk</i> .....	40
Tabell 5.2.2 <i>Regresjonsanalyse</i> .....	42

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>FIGUR- OG TABELLOVERSIKT.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INNLEDNING.....</b>	<b>8</b>
<b>2. VALG AV PROBLEMSTILLING.....</b>	<b>12</b>
<b>3. VALG AV TEORI.....</b>	<b>13</b>
3.1 Bakgrunn for mitt eksperiment.....	13
3.2 Task revision og counter role behavior.....	14
3.3 Autoritet.....	17
3.4”Obedience” eksperimentet.....	18
3.5 Frivillig tvang?.....	19
3.6 Berkeley eksperimentet.....	20
<b>4. METODE.....</b>	<b>23</b>
4.1 Problemstilling.....	23
4.2 Forskningsdesign.....	25
4.2.1 Eksperiment som forskningsmetode.....	25
4.2.2 Hvorfor eksperiment?.....	26
4.3 Kvalitativt versus kvantitativt.....	26
4.3.1 Kvalitativ metode.....	27
4.3.2 Kvantitativ metode.....	27
4.3.3 Kvantitativt valg ved eksperiment.....	28
4.4 Utarbeidelse av brosjyren.....	29
4.5 Gjennomføring.....	32
4.5.1 Pilotutgaven.....	32
4.5.2 Rekrutteringsprosessen.....	34
4.5.3 Gjennomgang av besvarelser.....	36

<b>5. RESULTATER</b>	<b>38</b>
5.1 Resultater pilotutgaven	38
5.2 Resultater hovedeksperiment	39
5.2.1 Deskriptiv statistikk	39
5.2.2 Regresjonsanalyse	42
<b>6. DRØFTING</b>	<b>44</b>
6.1 Oppsummering av resultater	44
6.1.1 Tre endringskategorier	46
6.1.2 ”Et funn er et funn”	49
6.2 Drøfte empiri i lys av teori	49
6.2.1 Task revision	49
6.2.2 Autoritet	50
6.2.3 Stanley Milgram	51
6.3 Sterke og svake sider	52
6.4 Implikasjoner	54
6.5 Videre forskning	55
<b>7. REFERANSER</b>	<b>56</b>
7.1 Bøker og artikler	56

## 1. Innledning

Denne oppgaven handler om task revision og autoritet. Det er Staw og Boettger (1990) som presenterer begrepet, og de definerer task revision som endring av en feilaktig atferd eller prosedyre. Det brukes som oftest i sammenheng med menneskers jobbatferd, og beskriver hvor vidt folk opptrer lydig eller ulydig i deres jobbroller. Jeg ønsket derimot å se hvordan dette begrepet kan brukes i studiesammenheng. Det gjorde jeg ved å gjennomføre et eksperiment hvor jeg målte studentenes grad av task revision opp mot autoritet. Men det er også interessant å se om begrepet kan ha en overføringsverdi til dagens organisasjoner. Den klassiske tanken om at ansattes evne til å arbeide pliktoppfyllende og etter ordre fra høyere hold er det beste, har eksistert i lang tid. Men lydighet i organisasjoner er grunnleggende tosidig. Like viktig som det er å være lydig i en situasjon, som for eksempel når du blir bedt om å overholde en innleveringsfrist, er det å være ulydig i en annen situasjon, for eksempel når man velger å handle motsatt av normen, fordi man ser at det vil gange organisasjonen i det lengre løp. Det avgjørende er om det man blir fortalt å gjøre bringer organisasjonen i en riktig eller gal retning.

Å finne en balansegang mellom lydighet og ulydighet er både vanskelig og tidkrevende, og det kan oppleves som spesielt å i det hele tatt skulle finne en balansegang mellom disse punktene ettersom ulydighet er et negativt ladet ord, og slettes ikke noe man relaterer til en velfungerende organisasjon. Men selv om ulydighet har en negativ betydning for de fleste, vet man at mennesker som er for lydige, også kan skade forhold rundt seg. Slike mennesker kan bli for opphenget i det arbeidet som skal utføres, og det fører til at andre ting blir tilsidesatt og glemt. For stor grad av lydighet kan også hemme en selvstendig utvikling og kreativitet på arbeidsplassen. Staw og Boettger påpeker i sin forskning på task revision, at ansatte som yter mer enn forventet av hans eller hennes jobbeskrivelse, kan være vel så farlig for en organisasjon, enn personer som oppfører seg ulydig i samsvar med task revision (Staw og Boettger 1990). Tabellen nedenfor (Staw og Boettger 1990: 536) viser at mennesker som inntar en rolle hvor de gjør mer enn hva som er forventet av dem, ikke nødvendigvis utviser god jobbatferd. Den forklarer også hvordan task revision og innovative handlinger kan gi positive resultater for egen innsats og organisasjonen som en helhet. Det hele avhenger av om organisasjonen har spesifisert jobbrollene riktig eller ikke.



Tabell 1.1 Counter role behavior

	<b>Standard role behavior meets expectations</b>	<b>Extrarole behavior beyond expectations</b>	<b>Counter - role behavior differs from expectations</b>
<b>Correctly specified role</b>	Ordinary good performance	Organizational citizenship prosocial behavior (excellent behavior)	Deviance dissent and grievance (poor performance)
<b>Incorrectly specified role</b>	Bureaucratic behavior (poor performance)	Bureaucratic zeal (very poor performance)	Role innovation, task revision and redirection (very good performance)

Tabellen ovenfor viser hvordan ulike arbeidsroller kan defineres. Øverst i venstre hjørne kan man se hvordan en standard rolleatferd som møter forventningene kan defineres som en ordinær god arbeidsinnsats. Ved dette punktet er rollen riktig spesifisert og den ansatte innfrir kravene som hører med denne spesifiseringen. Nederst i høyre hjørne kan man derimot se at ansatte som handler motsatt eller annerledes enn hva som blir forventet av dem, inntar en svært god og innovativ jobbatferd. Med utgangspunkt i denne tabellen gjennomførte Staw og Boettger et eksperiment ved Berkeley University i California. De startet det hele med å utforme en informasjonsbrosjyre om universitetet som de videre presenterte i to ulike eksemplarer. Teksten var den samme, men layouten var forskjellig. Den ene versjonen var tilsynelatende skrevet av en person fra universitetet med høy grad av autoritet, mens den andre utgaven var skrevet av en sekretær som i følge Staw og Boettger "sometimes helps out when we are short on staff" (1990:540). Når eksperimentet startet skulle deltakerne (studenter) lese nøye gjennom brosjyren og gjøre de endringer de fant hensiktsmessige. Det deltakerne ikke viste var at brosjyren inneholdt flere faktafeil. Ettersom studentene er de som kjenner universitetet og campusområdet best, var det forventet at de ville reagere på enkelte avsnitt i teksten. Staw og Boettger ønsket å se i hvor stor grad deltakerne endret teksten og om det er en forskjell mellom utgavene med henhold til graden av autoritet. Resultatene som kom inn ble rangert etter hvor gode deltakerne mente setningene i teksten ville fungere som

”salgspunkter” mot eventuelle nye studenter. Samtlige av setningene i brosjyren ble lavt rangert, og deltakerne mente de ikke kunne brukes for å trekke nye studenter til campus. Altså ble store deler av teksten endret på. Totalt sett var det liten grad av task revision (endring) i undersøkelsen til Staw og Boettger. Det som viser seg å være så interessant i funnene fra Staw og Boettgers eksperiment, spesielt med tanke på mitt eksperiment, er at graden av autoritet ikke hadde noen påvirkning på hvor mye deltakerne endret teksten (Staw og Boettger 1990).

I denne undersøkelsen repliserer jeg Staw og Boettgers eksperiment fra Berkeley University i California. Eksperimentet hadde som jeg nevnte ovenfor, et mål om å teste studentenes reaksjoner overfor autoriteter med tanke på grad av task revision. Det er det samme jeg har gjort i min masteroppgave. Ved å replisere Staw og Boettgers eksperiment, håpte jeg å kunne se om det var noen forbindelse mellom USA og Norge. I likhet med Berkeley eksperimentet skrev jeg en brosjyre med informasjon om Universitetet i Agder. Brosjyren inneholder faktafeil og har flere grammatiske mangler (tekniske feil). Jeg produserte brosjyren i to utgaver, hvor den ene så ut som den er skrevet av en av universitetets studenter, og den andre tilsynelatende var skrevet av universitetets undervisningsdirektør. Innholdet i brosjyren var det samme, men studentene som var med på eksperimentet var ikke klar over at det fantes to forskjellige oppsett for brosjyren. Alle fikk samme beskjed om å lese nøye gjennom brosjyren og gjøre de endringene de fant hensiktsmessig, alt fra tekniske feil til større setningsoppbygninger. De fikk beskjed om å stryke ut de setningene de mente at ikke var passende, og samtidig sette inn nye forslag for å bedre teksten. Ved å bruke to forskjellige utgaver av brosjyren, ville jeg forhåpentligvis kunne måle eventuelle forskjeller på studenters atferd overfor autoriteter.

Begrepet task revision brukes mest i jobbsammenheng, hvor man studerer de ansattes atferd overfor den rollen de har blitt tildelt. Jeg synes derimot det ville være svært interessant å se hvordan studenter oppfører seg overfor autoriteter i skolesammenheng. Ved å gjennomføre dette eksperiment vil jeg få svar på de spørsmål jeg har vedrørende studenters atferd overfor autoritære personer ved universitetet. Men som nevnt innledningsvis, håper jeg at resultatene kan ha en overføringsverdi til dagens organisasjoner.

Spørsmålene rundt lydighet har lange tradisjoner blant samfunnsforskerne. Den kanskje mest omdiskuterte og kritiserte forskeren på dette feltet er Stanley Milgram (Milgram 1974). Hans lydighetseksperiment fra 1960-tallet har vakt stor oppsikt og vært roten til mange debatter om

det aktuelle emnet. Stanley Milgram gjorde store oppdagelser da han på 1960- tallet gjennomførte en rekke eksperimenter for å teste menneskers grad av lydighet overfor autoriteter. Det mest kjente av disse var ”Obedience”-eksperimentet. Ved bruk av deltakere, assistenter og en elektrisk stol, fikk Milgram skremmende resultater gjennom sin forskning. Han samlet et knippe deltakere i et rom hvor de hadde kontakt med en annen person som satt fastspent til en elektrisk stol. Personen i stolen satt i et annet rom og var en del av eksperimentet. Deltakerne fikk beskjed om at personene i stolen skulle testes i en ordlek. Lederen for eksperimentet skulle lese opp ulike ordsammensetninger som testpersonen skulle gjengi korrekt. Dersom han ikke klarte ordleken, ble deltakerne forklart at de måtte gi han et elektrisk støt. For hvert ukorrekte svar skulle deltakerne gi et nytt støtt. Dersom testpersonen ikke svarte skulle også det regnes som et galt svar og et nytt støt skulle gis (Milgram 1974). Deltakerne var med på eksperimentet av fri vilje og det var aldri tvang fra lederens side om å gi støtene. Det som viste seg å være meget skremmende og oppsiktsvekkende var deltakernes velvilje til å gi støtene. Ikke før de nådde 300 volt, var det noen som reagerte og ikke ønsket å forsette.

Stanley Milgram testet menneskers grad av lydighet overfor autoriteter på den mest ekstreme måten, og i kjølevannet av dette eksperimentet har det haglet med kritikk mot Milgram. Mange forskere mener at han ikke tok nok hensyn til deltakerne, og at mange av dem i ettertid har slitt med psykiske problemer.

Som det kan leses ovenfor strekker forskning på ulydighet seg langt tilbake i tid. Task revision i organisasjoner derimot, er ikke forsket på i like stor grad. Som tidligere nevnt betyr task revision endring av en feilaktig handling eller prosedyre. Slik Staw og Boettger presenterer begrepet, er task revision dagens organisasjoners ulydighet. Men for å bedre kunne forstå hva task revision er, er det viktig å ha klart for seg hva begrepet ”counter role behavior” innebærer. Counter role behavior betyr motstridende rolleatferd, og innebærer at personer handler motsatt eller annerledes enn hva som er forventet av dem (Staw og Boettger 1990). Motstridende rolleatferd kan ta mange ulike former, men den kanskje mest virkningsfulle er task revision. Dersom en organisasjon skal kunne være stabil og konkurransedyktig, kan den ikke utelukkende basere seg på ansatte som kun gjør hva de blir fortalt, eller ansatte som til stadighet gjør mer enn hva som kreves av dem. En organisasjon trenger ansatte som kan arbeide selvstendig og rette på ting som ikke fungerer som det skal selv om det måtte stride i mot normen på arbeidsplassen. Stikkordet her er derfor en balansegang mellom lydighet og ulydighet.

## 2. Valg av problemstilling

En problemstilling må i følge Jacobsen (2005) være svært nøye gjennomtenkt ettersom den er meget essensiell for videre arbeid med oppgaven. Ved valg av problemstilling er det også viktig å utforme en god formuleringen. En problemstilling skal gjenspeile undersøkelsen, og resultatene som samles inn skal være med å belyse hva en i utgangspunktet ønsket å studere.

Jeg har valgt en enkel, men beskrivende problemstilling på min masteroppgave. Jeg har derfor valgt å utforme følgende problemstilling:

*”Hvordan påvirkes task revision av autoritet?”*

Problemstillingen er klar og jeg håpte at de resultatene jeg fikk gjennom eksperimentet kunne være med å belyse den slik at jeg kan vise til spennende funn. Problemstillingen bygger på en teoretisk interesse av task revision. Jeg ønsket å se hvordan dette fenomenet utspiller seg i virkeligheten. Lydighet versus ulydighet er et høyaktuelt tema for mange organisasjoner og jeg håper at resultatene fra denne avhandlingen vil kunne bidra med praktisk nytte for videre studier av temaet. Eksperimentet kan forhåpentligvis også gi informasjon vedrørende forskjeller mellom Norge og USA, ettersom dette er et eksperiment jeg repliserer fra Staw og Boettger, gjennomført ved Berkeley University. Det er interessant å se hvilke forskjeller det kan være mellom studenter i Norge og studenter i USA med tanke på i hvor stor grad studentene er autoritetstro. Det vil også bli teoretisk interessant å se om disse eventuelle forskjellene kan forklares ut ifra geografisk plassering, nasjonalitet eller andre viktige faktorer.

### **3. Valg av teori**

Oppgaven min bygger som tidligere nevnt på et eksperiment som tidligere er blitt utført ved Berkeley University i California. Jeg har derfor valgt å ta utgangspunkt i de viktigste elementene fra dette eksperimentet. Jeg er helt inneforstått med at det teoretiske rammeverket er uendelig stort, men jeg har valgt å ta for meg de teorier og forfattere som jeg mener gjenspeiler problemstillingen på en mest hensiktsmessig måte.

#### **3.1 Bakgrunn for mitt eksperimentet**

Eksperimentet mitt baserer seg som nevnt ovenfor, på et liknende eksperiment som ble utført ved Berkeley University i California i USA. Eksperimentet fra Berkeley tar for seg teoriene rundt task revision og autoritet. Det ser på hvordan mennesker, i dette tilfelle studenter, reagerer og handler overfor autoriteter. Hypotesene rundt dette eksperimentet har sitt utspring fra en oppfatning om at mennesker som oftest lar seg beordre av mennesker som innehar en viss grad av autoritet. Autoritet var den uavhengige variabelen i dette eksperimentet. Det er derimot ikke bare autoriteter som får oss mennesker til å yte det lille ekstra. Det ble rettet et fokus på hvordan studentene var villige til å yte det lille ekstra dersom de ble belønnet for sin atferd og innsats. Her ville en se forskjellen ved å skille mellom studenter som fikk beskjed om at deres innsats ville bli belønnet og studenter som ikke beskjed om å gjøre sitt beste. Task revision fungerte som den avhengige variablene i eksperimentet. Task revision er et begrep som Staw og Boettger presenterer i sin artikkel fra 1990. Det kan som tidligere nevnt i innledningen, defineres som endring av en feilaktig handling eller prosedyre (Staw og Boettger 1990). Men for å kunne få en god forståelse av hva task revision innebærer, er det viktig å først ha klart for seg hva som ligger i begrepet counter role behavior.

### 3.2 Task Revision og Counter Role Behavior

Begrepet "counter role behavior" kan på norsk oversettes til "motstridende rolleatferd", noe som innebærer at mennesker handler annerledes eller motsatt av hva som blir forventet av dem (Staw og Boettger 1990). I følge Staw og Boettger er dette et omdiskutert tema blant mange forskere. Ønske om å kun ha pliktoppfyllende ansatte er blitt noe endret gjennom de seneste årene. Den klassiske tanken om at ansattes evne til å arbeide pliktoppfyllende og etter ordre fra høyere hold er det beste, har eksistert i lang tid. Hierarkiet har hatt en naturlig plass på mange arbeidsplasser gjennom lange tider. Man skal utføre det arbeid man har blitt tildelt, og deretter rapportere til sin nærmeste sjef. Denne arbeidsfordelingen vil mange si er en velfungerende og god ordning, og i mange tilfeller er den definitivt det. En slik hierarkisk ordning finnes selvsagt på mange av dagens arbeidsplasser, men man ser likevel en tendens til at strukturer endres. Mange organisasjoner og bedrifter styres i dag gjennom en mer flat struktur, det vil si at de ansatte er likestilte og arbeider selvstendig eller i team. Der hvor en slik struktur likevel ikke er tatt i bruk og hierarkiet er den mest effektive løsningen, er det ofte snakk om denne strukturendringen blant de ansatte. De blir langt mer selvstendige og får ofte være en større del av en bedrifts beslutninger. Flere bedrifter har beveget seg over til å i større grad selvstendiggjøre sine ansatte, noe som kan føre til mer åpne og konkurransedyktige bedrifter. Men hva så med de ansatte som arbeider mot bedriftens ønske? Det er her begrepet "motstridende rolleatferd" blir aktuelt.

Som tidligere nevnt, og som begrepet tilsier, gjelder dette ansatte som handler motsatt av eller annerledes enn hva som blir forventet av dem. Task revision er et noe negativt ladet ord, men kan i følge Staw og Boettger ha en positiv virkning for organisasjoner. Katz and Kahn (1966) viser i sin bok til at en organisasjon krever mer en lojale og pliktoppfyllende medarbeidere for å kunne overleve. Videre sier de at ingen organisasjon kan vite alt som foregår på de internasjonale markedene til enhver tid. En organisasjon som da bare baserer seg på standard rolleatferd, vil være veldig skjør og utsatt. (Katz og Kahn 1966). Staw og Boettger henviser til flere andre forskere og deres syn på motstridende rolleatferd. Blant annet viser de til Van Maanen og Schein (1979), og deres skille mellom "custodial behavior" og "innovative behavior". Custodial behavior innebærer at de ansatte fullt ut aksepterer normen i den aktuelle organisasjonen. Innovative behavior derimot, betyr at de ansatte avviser eller omdefinierer organisasjonens strategier og visjon tilhørende en bestemt arbeidsrolle (Staw og Boettger

1990). Det finnes ingen fasit på hvilken atferd som er den korrekte, men studier har vist at dersom ansatte tør å si ifra i situasjoner hvor de mener at ting ikke blir utført på en korrekt måte, kan det styrke organisasjonen i det lengre løp (Staw og Boettger 1990). Ut i fra disse teoriene trenger organisasjoner ansatte som til tider kan gå i mot normen når de observerer at ikke arbeidsoppgaver og beslutninger blir utført på en best mulig måte. Det som derimot er viktig er at de ansatte ikke skal blande seg inn i saker som er utenfor deres ansvarsområde. Enkelte saker blir muligens behandlet i strid med ansattes ønsker og normer, men slike beslutninger er en leders avgjørelse og skal ikke nødvendigvis diskuteres med ansatte. Derfor er det viktig å finne en balansegang mellom custodial behavior og innovative behavior. Slik at en kan si ifra i situasjoner hvor det er passende og trekke seg tilbake og respekterer hva autoritetspersonene i organisasjonen har bestemt.

Staw og Boettger illustrerer med en tabell hvordan ulike arbeidsroller kan se ut;

*Tabell 3.2 Counter role behavior*

	<b>Standard role behavior meets expectations</b>	<b>Extrarole behavior beyond expectations</b>	<b>Counter - role behavior differs from expectations</b>
<b>Correctly specified role</b>	Ordinary good performance	Organizational citizenship prosocial behavior (excellent behavior)	Deviance dissent and grievance (poor performance)
<b>Incorrectly specified role</b>	Bureaucratic behavior (poor performance)	Bureaucratic zeal (very poor performance)	Role innovation, task revision and redirection (very good performance)

Tabellen ovenfor viser hvordan ulike arbeidsroller kan defineres. Øverst i venstre hjørne kan man se hvordan en standard rolleatferd som møter forventningene, kan defineres som en ordinær god arbeidsinnsats. Ved dette punktet er rollen riktig spesifisert og den ansatte innfrir kravene som hører med denne spesifiseringen. Denne jobbatferden kan betegnes som god, men ikke nevneverdig innovativ og kreativ. Nederst i høyre hjørne derimot beveger man seg

over til den andre enden av skalaen. Her inntar den ansatte en rolle hvor han/hun tenker nytt og er villig til å korrigere på arbeid, noe som ut i fra de overnevnte teoriene fører til en svært god arbeidsatferd. Den ansatte handler da motstridende med hva som blir forventet av han/henne, men arbeidet blir likevel korrekt utført.

En viktig ting å legge merke til i denne tabellen og i teoriene, er graden av en spesifisert rolle. Dersom en rolle er spesifisert og systemet fungerer effektivt, vil counter role behavior være unødvendig og føre til mulige økonomiske og tidkrevende problemer. Det er i tilfeller hvor rollen ikke er riktig spesifisert at counter role behavior gir positive resultater for en organisasjon.

Men counter role behavior kan innta ulike former. I følge Van Maanen og Schein og Katz og Kahn er task revision og redirection den kanskje mest innovative og velfungerende formen for counter role behavior (Staw og Boettger 1990). Counter role behavior har lett for å fremstå som negativt grunnet begrepets definisjon som ”motstridende rolleatferd”. Når denne form for jobbrolle er aktuell i form av korrigerende (task revision), handler det om å endre en mangelfull eller defekt prosedyre eller jobbrolle. Det vil si at man tar tak i ting som ikke fungerer slik de er, og man gjør et forsøk på å endre dem til noe bedre. Begrepet har på ingen måter til hensikt å gjøre de ansatte til vanskelige medarbeidere ved å gå i mot normen. Counter role behavior skal ha en konstruktiv virkning i organisasjonen. På bakgrunn av denne beskrivelsen av begrepet, mener både Staw og Boettger og flere andre forskere at counter role behavior kan ha en positiv effekt for en organisasjon.

Men når man går til det steget å inntar en motstridende rolleatferd på arbeidsplassen, kan det dessverre føre til upopularitet blant de ansatte og lederne i organisasjonen. Det interessante med en slik jobbatferd er å se hva som får mennesker til å bryte ut av en norm og å handle motstridende. Det var her Milgram gjorde store oppdagelser i sitt eksperiment om menneskers lydighet overfor autoritetspersoner. Resultatet av eksperimentet var at mennesker lot seg beordre til å gjøre ting som strider mot normen dersom en person med en viss grad av autoritet gir ordrene. Dette viktige elementet er basisen for min oppgave, nettopp det faktum at mennesker handler og reagerer ulikt mellom personer som innehar autoritet, og personer som ikke har noen nevneverdig grad av autoritet.



### 3.3 Autoritet

Autoritet kan defineres som makt som oppfattes som riktig (Barnard 1938). Hvorfor vi reagerer som vi gjør når vi får ordre fra en autoritetsperson, og hvorfor denne reaksjonen skiller seg fra ordren fra "ordinære" mennesker kan være vanskelig å forklare. Stanley Milgram gjorde oppsiktsvekkende funn gjennom sitt studie av mennesker og deres forholdet til autoriteter.

Amerikaneren ble født i en jødisk familie i delstaten New York i USA i 1933. Milgrams foreldre var begge immigranter fra Øst- Europa, og familien befant seg ofte på flyttefot. Stanley hadde en storesøster Marjorie og en lillebroren Joel. Stanley og lillebroren var ofte innblandet i ulike spillopper, men ettersom tiden gikk og brødrene ble eldre, ble det et klart skille mellom deres intelligens. Joel falt fra skolearbeidet der hvor Stanley hadde briljert noen år tidligere. Også i forhold til sine kamerater ble det tydelig at Milgram skilte seg ut. Mens de andre ungene i gaten var ute å lekte ulike sportslige aktiviteter, var han opptatt av å eksperimentere med små prosjekter (Blass 2004). Allerede som liten gutt ble hans interesse for samfunnsvitenskapelig forskning oppdaget av familie og lærere.

Stanley Milgram var utdannet samfunnspsykolog og fikk sin utdanning ved det prestisjefylte Harvard University i USA (Blass 2004). Da han skulle ta fatt på sin doktorgrad, ønsket han å forske på nasjonale kulturforskjeller, og spennende er det at han studerte forskjellene mellom Norge og USA. Milgram startet et samarbeid mellom Harvard University og Instituttet for Samfunnsforskning i Oslo (Blass 2004). Han seilte fra USA til Norge og kom i land i Oslo. Her fikk han kontor- og arbeidsplass ved Instituttet for Psykologi ved Universitetet i Oslo, som også var et samarbeidsinstitutt ved denne doktorgradsavhandlingen. Stanley Milgram er en meget omdiskutert person. Hans venner og lærere beskriver han som en begavet og svært intellektuell forsker. Han har gjennomført mange forskningsprosjekter som har vekket stor interesse og skapt mang en diskusjon i forskningsmiljøer verden over. Hans kanskje mest kjente eksperiment kalt "Obedience"- eksperimentet bygger på menneskes atferd overfor autoritetspersoner. Dette eksperimentet fikk skremmende resultater og har blitt et meget kritisert eksperiment i etterkant av dets gjennomføring.

### 3.4 "Obedience" – eksperimentet

Ved bruk av flere deltakere og assistenter skulle dette eksperimentet vise seg å bli et av forskningshistoriens mest kritiserte og omdiskuterte noen gang. Stanley Milgram ønsket å se hvordan mennesker reagerer på ordre fra personer med en høy grad av autoritet.

Eksperimentet startet ved at Milgram samlet en gruppe mennesker som hadde sagt seg villige til å være en del av et eksperiment. I tillegg til deltakerne hadde han fått med seg en gruppe assistenter som skulle hjelpe han med selve gjennomføringen.

Deltakerne ble samlet i et rom hvor de fikk forklart hva de skulle gjøre. Eksperimentet gikk ut på at en av assistentene satt i en elektrisk stol i et rom adskilt fra deltakerne. Deltakerne fikk beskjed om at personen i stolen skulle svare på en ordlek som besto av ulike ordsammensetninger som ble lest opp, og som han skulle gjengi korrekt. Dersom han svarte feil skulle deltakerne gi ham et elektrisk støt. Intensiteten i støtende gikk fra "Slight shock", "Very strong", "Danger: Severe shock" og opp til "XXX". For hvert galt svar, skulle volten i de elektriske støtene øke. Dersom personen nektet å svare skulle dette regnes som et galt svar, og det skulle gis et nytt støt med høyere volt (Blass 2004). Ettersom volten i støtene økte begynte mannen i stolen å si at han kjente store smerter. Når støtene nådde et vist punkt skrek han at han ikke lenger ønsket å være med på dette, og at de måtte la ham gå (dette var selvsagt en planlagt del av eksperimentet). På dette tidspunktet skulle en kanskje tro at deltakerne ville begynne å reagere på at "sjefen" beordret dem til å fortsette. Men det sjokkerende med dette eksperimentet var deltakernes velvilje til å adlyde en autoritetsperson. Ikke før de nådde 300 volt, var det noen av deltakerne som begynte å protestere. Selv etter 300 volt var det enkelte av deltakerne som fortsatte å øke støtene når personen svarte feil på ordleken. Helt til det siste "XXX" – punktet på skalaen var nådd, ble det gitt elektriske støt av deltakerne.

I ettertid av eksperimentet var det mange av deltakerne som slet med psykiske problemer. Da de ble fortalt hva de egentlig hadde vært en del av, ble det for mange et sjokk å innse hvor langt de var villige til å gå i tortureringen av et annet menneske. Selv om de ble beordret til å gjennomføre handlingene av en autoritetsperson, var det mange av deltakerne som mente de burde ha stoppet handlingene lenge før testpersonen fikk smerter. Milgrams eksperiment er helt klart av det mer ekstreme slaget. Likevel gir det skremmende resultater på hvor langt mennesker lar seg beordre av autoritetspersoner.

### 3.5 Frivillig tvang?

Ivar Borgersen påpeker i sin sosialpsykologiske studie av Milgrams eksperiment at det er et skille mellom sosial påvirkning og makt (Borgersen 1992/93). Sosial påvirkning betyr at et menneske har mer enn ett oppfattet alternativ for handling. Mennesker har dermed flere valg i forhold til hva de ønsker å gjøre. Mennesket kan la seg påvirke i valget av handling, men det blir ikke brukt noen form for makt. Ren makt derimot, innebærer at et menneske har betydelig mindre alternativer for handling. Man blir tvunget til å utføre visse handlinger, og motstand kan føre til alvorlige konsekvenser (Borgersen 1992/93). I Milgrams lydighetseksperiment var deltakerne under sosial påvirkning. De hadde valgmuligheter for sin handlinger, men de fleste valgte likevel å la seg påvirke i så stor grad av lederen for eksperimentet, at de gikk til det steget å skade et annet menneske. Det kan muligens forklares ved at deltakerne ikke turte å ta et oppgjør mer lederen for eksperimentet fordi de anså han for å være en respektert person som viste hva han holdt på med.

Både Milgram (1974) og Borgersen (1992/93) tar fram andre verdenskrig og nazi - bevegelsen som eksempler på menneskers lydighet overfor autoritet. Dette er ekstreme tilfeller hvor mennesker har latt seg beordre av en autoritetsperson, men de kan likevel anses som svært gode eksempler på hvor langt mennesker er villige til å gå. Tilfellet med Hitler og nazi- bevegelsen er i den ytterste enden av skalaen. Det er også et eksempel på skille mellom sosial påvirkning og makt. Hitlers tjenestefolk hadde betydelige færre alternativer for sine handlinger enn hva deltakerne i Milgrams eksperiment hadde. Konsekvensene for Hitlers soldater var av en meget ekstrem art, og de aller fleste mennesker ville nok fryktet konsekvensene vel så mye som handlingene. Dersom Hitlers folk var under sosial påvirkning ville de hatt betydelig flere alternativer for valg av handling.

I sin forklaring av "Obedience"-eksperimentet, tar Milgram opp det følelsesmessige aspektet ved lydighet. Personer som trosser ordre fra en autoritetsperson kan få en følelse av angst og usikkerhet. Angsten og usikkerheten kan bli så stor at mange derfor velger å være lydig. Utviklingen av en slik form for lydigheten mener Milgram stammer fra barndommen og den tiden hvor man ble opplært til å være lydig overfor sine foreldre (Borgersen 1992/93). Menneskers oppdragelse former store deler av vårt voksne liv. Dersom man ble oppdratt til å

være lydige overfor voksne og autoritetspersoner fra barndommen av, vil dette mest sannsynlig prege vår atferd både hjemme og på arbeidsplassen.

### 3.6 Berkeley-eksperimentet

Eksperimentet ble gjennomført ved Berkeley University i California. Det var et eksperiment som forhåpentligvis skulle gi noen resultater på hvordan studentene handler og reagerer i forhold til autoriteter. Det ble i forkant av eksperimentet laget en informasjonsbrosjyre om universitetet og områdene rundt det. Brosjyren forklarte hvordan universitetet var bygget opp, og hvor mange av studentene bodde og oppholdt seg etter skoletid. Deltakerne i eksperimentet ble gitt beskjed om at dette var en brosjyre som skulle gis ut til eventuelle nye studenter. Brosjyren var skrevet slik at nye studenter skulle få den informasjonen de trengte ved studiestart. Innholdet i brosjyren lød som følger:

*"The University of California Berkeley is a good place to study business for several reasons. First, Barrows Hall where all the classes are (except for a few) is a comfortable building where there are facilities for audio-visual displays, as well as small group discussions in addition to the usual lecture format for classes. Second, the renewed Telegraph Avenue area is an interesting environment to live in with readily available modern and affordable housing for students. Third, the Business School program is taught by a staff that values teaching over research, as evidence by the fact that annual awards are offered for the top graduate and undergraduate instructors and the fact that students help evaluate the performance of not only the younger faculty members but also those who are the most senior on the staff. For these and other reasons, Berkeley stands out as one of the best business schools in the nation."* (Staw og Boettger 1990:541).

Brosjyren ser tilsynelatende både korrekt og velskrevet ut. Det deltakerne ikke viste var at brosjyren skulle inneholde flere "små - feil". Informasjonen i brosjyren er til dels riktig men enkelte punkter av det som er skrevet er noe overdrevet eller kan anses som løgn. Det er nettopp dette punktet som er kjernen i eksperimentet. Deltakerne består av studenter som kjenner både universitetet og campusområde svært godt. Det var derfor høyst sannsynlig at en eller flere av deltakerne vil reagere på den feilaktige informasjonen i brosjyren. Det var også

forventet at en eller flere ville reagere på informasjonen i brosjyren. Spørsmålet er hvorfor de reagerer, og om de eventuelt endrer på feilene i teksten. Dersom de ikke endrer teksten, ville det være interessant å finne ut av hvorfor deltakerne lot det være selv om de oppdaget feil i brosjyren. Men graden av endring er avhengig av enkelte variabler.

Som tidligere nevnt består eksperimentet av en avhengig og flere uavhengige variabler. Den avhengige er ”task revision”, altså endring av teksten i brosjyren. Hvor mye deltakerne endret på teksten de fikk utgitt var avhengig av noen uavhengige variabler, og i tilfellet fra Berkeley-eksperimentet var disse variablene autoritet og målspesifisering. For å se om disse variablene hadde noen effekt på graden av endring ble det laget to brosjyrer. Begge brosjyrene hadde samme innledning, og innholdet i brosjyren var likt. Forskjellen lå i brosjyrens layout. Den ene utgaven var tilsynelatende skrevet av en sekretær ”who sometimes helps out when we are short on staff” (Staw og Boettger 1990:540). Den var utformet på et vanlig A4 ark med standard tekst. På denne måten ville ikke deltakerne få inntrykk av at dette var et viktig dokument, derimot heller et utkast til en mulig brosjyre. Den andre utgaven av brosjyren hadde et mer avansert layout. Teksten var skrevet på A4 ark med universitetets logo og med underskrift av universitetets viserektor. Effekten av en slik layout skulle gi indikasjoner på at dette var et seriøst dokument. Resultatet av det ville forhåpentligvis være at deltakerne var mer tilbakeholdne med å endre innholdet i teksten. Videre ble det skilt mellom målsettingen for gruppene. Gruppen som skulle ha spesifikke mål med brosjyren ble fortalt at de måtte lese nøye gjennom brosjyren og at den kunne trenge noe endring, både i teksten og det grammatiske. Den andre gruppen fikk den enkle beskjeden om ”å gjøre sitt beste”. For å få de ønsket resultater av et slikt eksperiment krever det nøye gjennomtankning i forkant av gjennomføring. Logistikken er derfor ganske omfattende.

Forskerne bak eksperimentet hadde på forhånd laget tre hypoteser som de ønsket svar på. Hypotesene er de tankene forskerne mente burde være resultatet av eksperimentet.

### **Hypotese 1:**

*”The greater the salience of individuals’ own solutions to a problem, the more task revision will be undertaken”.*

**Hypotese 2:**

*"The higher the authority of those supporting an erroneous task, the less task revision will be undertaken".*

**Hypotese 3:**

*"The more specific the goal supporting an erroneous procedure, the less task revision will be undertaken".*

Da eksperimentet var gjennomført kunne Staw og Boettger konkludere med at to av tre hypoteser stemte. Hypotese 1 og 3 stemte overens med resultatene. Den gruppen som hadde fått beskjed om at målet med brosjyren var å trekke flere studenter til universitetet, hadde endret mindre på teksten enn den gruppen som hadde fått beskjed om å "gjøre sitt beste". Altså førte et spesifisert mål til at deltakerne hadde lavere grad av task revision.

Resultatene viste også at jo mer iøynefallende feilene i teksten var, desto høyere grad av task revision forekom. Staw og Boettger presenterer et begrep de kaller "net-ideas". Her refererer de til summen av de endrede setningene og de nye setningene som deltakerne har lagt til i teksten. I artikkelen har de laget en modell hvor det kan leses at antall "net-ideas" i brosjyren ligger på maks 4 setninger (Staw og Boettger 1990). Dette viser at deltakerne mente at kun 2.48% av de opprinnelige setningene i teksten kunne brukes i en eventuell brosjyre.

Det som er svært interessant for både Staw og Boettgers og mitt eksperiment, er at den uavhengige variabelen "grad av autoritet" ikke hadde noen påvirkning på graden av task revision. Det var ingen signifikant forskjell mellom brosjyreutgavene. Dette resultatet gjaldt både i gruppen som fikk beskjed om å gjøre sitt beste, og i gruppen som ble forklart det spesifikke målet med brosjyren. Hvorfor resultatene er som de er, og eventuelle forskjeller mellom mitt og Staw og Boettgers eksperiment, vil jeg komme tilbake til i kapittel 6.

## 4. Metode

I dette kapittelet skal jeg gi en beskrivelse av hvordan eksperimentet er blitt utført og oppgavens metodiske oppbygning. Når man skal gjennomføre en empirisk undersøkelse, tar man i bruk ulike metoder for å samle inn empirien. Den innsamlede empirien er en beskrivelse av virkeligheten. Jeg vil starte med å forklare hvordan jeg har gått frem for å samle inn de dataene jeg har brukt i min oppgave. Først vil jeg gå inn på problemstillingen å se hvilke teorier den er bygget opp på. Videre vil jeg ta for meg forskningsdesign og se på hvilke metoder som kan gi en best mulig forklaring på mitt valg av problemstilling. Jeg skal her forklare hvordan gjennomføringen av datainnsamlingen har foregått.

### 4.1 Problemstilling

Når man velger en problemstilling er det for avgrense hva man ønsker å undersøke. Undersøkelser startet som oftest med et spørsmål man ønsker å få svar på (Jacobsen 2005). Det er derfor veldig viktig å på forhånd vite hva man ønsker å undersøke. Dersom det ikke er ordentlig avklart kan det bli svært vanskelig å gå videre med undersøkelsen. I og med at det er så viktig å fokusere på hva det er en ønsker å få svar på, vil man ved å utforme en problemstilling, avgrense spørsmålene slik at det blir enklere å arbeide systematisk videre. Problemstillingen er fundamentet for en oppgave. Jacobsen (2005) forklarer i sin bok hvorfor en problemstilling kan si mye om et prosjekt. Han presenterer noen viktig elementer en problemstilling bør inneholde. Han starter med å forklare hva innholdet i en problemstilling skal være. Når man har funnet et spørsmål man ønsker å undersøke, har man som regel kommet frem til et tema for undersøkelsen. Det er første punkt.

Neste punkt er å finne ut av hvem man skal undersøke, altså undersøkelsesenheter (Jacobsen 2005). I min oppgave er det studenter jeg skal bruke som undersøkelsesenheter. Det er hvordan studentene reagerer overfor autoriteter og deres grad av task revision, som er interessant for min undersøkelse. Etter at tema og enhetene er avklart kan man gå videre til å finne ulike variabler.

Jeg har to variabler i min problemstilling, task revision og autoritet. Førstnevnte er den avhengige og autoritet er den uavhengige. Til sist er det viktig å se på verdiene på de ulike variablene. Autoritet har verdien høy og lav, og task revision har verdiene høy eller lav grad av task revision.

Dersom en problemstilling har et slikt oppsett vil det være en ganske åpen problemstilling. Man kan dele den inn i flere deler og klart trekke frem de punktene som skal undersøkes. Men ikke alle problemstillinger er utformet slik. Enkelte problemstillinger er av den mer uklare varianten. Da er det ikke så enkelt å konkretisere hva som skal undersøkes, men man har kunnskap om et fenomen som ønskes undersøkt. Jacobsen forklarer at man til en slik problemstilling trenger en eksplorerende, altså utforskende type undersøkelse (Jacobsen 2005).

Det skilles videre mellom beskrivende og forklarende problemstillinger. En beskrivende problemstilling har til hensikt å beskrive et faktisk i forhold som forekommer. Den skal ofte beskrive forskjeller og likheter på ulike hendelser (Jacobsen 2005). En forklarende problemstilling skal gi en forklaring på hvorfor hendelser forekommer. Den skal kunne vise til årsakene for at ting er som de er (Jacobsen 2005). Det er ikke alltid at skille mellom disse typene problemstillinger er helt klare, men det er viktig å vite om forskjellene slik at man kan benytte seg av den som er best egnet for den aktuelle oppgaven.

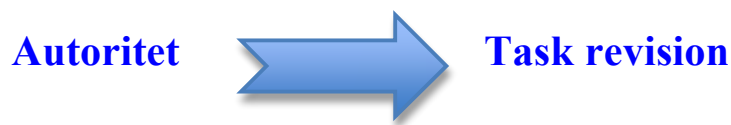
Ut i fra de overnevnte opplysningene har jeg kommet frem til følgende problemstilling for min undersøkelse:

*”Hvordan påvirkes task revision av autoritet?”*

Jeg opererer med en avhengig variabel og en uavhengig variabel i denne problemstillingen. Task revision er den avhengige variabelen. Det er dette fenomenet jeg ønsker å belyse gjennom eksperimentet. Men graden av task revision er avhengig av enkelte faktorer. Jeg har valgt å fokusere på autoritet som den uavhengige variabelen. Forholdet mellom variablene kan illustreres slik:



*Figur 4.1 Autoritet og task revision*



## **4.2 Forskningsdesign**

Etter at problemstillingen er klargjort, kan man gå i gang med bestemmelsen av designet på undersøkelsen. I likhet med problemstillingen, finnes det flere ulike undersøkelsesdesign. Det er derfor viktig å bruke tid slik at man finner det designet som passer best til den aktuelle oppgaven. Velger man et design som ikke er det beste for undersøkelsen kan det få store følger for det videre arbeidet med oppgaven. En viktig huskeregel er å spørre seg selv om det valgte undersøkelsesdesignet er egnet til å belyse den aktuelle problemstillingen (Jacobsen 2005). Jacobsen påpeker at dersom ikke undersøkelsesdesignet er passende for undersøkelsen, kan det påvirke oppgavens reliabilitet.

### **4.2.1 Eksperiment som forskningsmetode**

Eksperimentets historie strekker seg helt tilbake til begynnelsen av 1900-tallet hvor bruk av laboratorium ble en viktig del av den samfunnsvitenskapelige forskning. Likevel fikk ikke eksperiment som forskningsmetode sitt store gjennombrudd før etter andre verdenskrig (Webster and Sell 2007). Etter den tid har bruken av eksperiment vokst betydningsfullt, og mange samfunnsvitere anser det for å være den kanskje viktigste forskningsmetoden innenfor det samfunnsvitenskapelige feltet.

Det var to viktige faktorer som preget veksten til eksperiment som forskningsmetode, nye emner og ny teknologi. Etter andre verdenskrig fikk flere forskere en interesse for nye emner. Med disse nye emnene vokste det naturligvis frem nye teorier. Teoriene som oppsto viste seg å være svært mottakelige for eksperiment som forskningsmetode.

I tillegg til disse nye teoriene ble det utviklet nye teknologi. Teknologiutviklingen skjedde i form av nye laboratorium ved universiteter, ved private forskningsfirma og ved enkelte offentlige bygninger. Det ble utviklet ny teknologi som kunne hjelpe med observasjon av grupper og enkeltpersoner i eksperiment. Teknologiutviklingen besto blant annet av data, tv og to-veis speil. Denne teknologien baserer seg på forskning gjennom observasjon, noe som i stor grad preger bruken av eksperiment som forskningsmetode. I tillegg til observasjon kan man samle inn data til forskning gjennom andre metoder. Samfunnsvitere i dag tar i bruk flere ulike metoder for å samle inn data. Webster og Sell (2007) presentere disse ulike metodene og gir samtidig en kort forklaring på hva hver metode innebærer. Her nevnes blant annet ustrukturert observasjon, strukturert observasjon, historisk arkiv forskning, deltakende observasjon og forskningsundersøkelser (Webster og Sell, 2007). Jeg skal ikke gå nærmere inn på disse metodene ettersom de ikke er aktuelle for min forskning.

#### **4.2.2 Hvorfor eksperiment?**

Eksperiment er en utmerket forskningsmetode dersom man skal undersøke effekten av et spesifikt tiltak (Johannessen og Tufte 2002). I mitt tilfelle ønsker jeg å se effekten av autoritet på task revision. Eksperimentet mitt er derimot ikke utført gjennom bruk av observasjon. Jeg har valgt å eksperimentere gjennom en forskningsundersøkelse. Det vil si at jeg samlet deltakerne i et felles rom og deretter delte ut en undersøkelse. Hvordan logistikken rundt dette foregikk og hva selve eksperimentet gikk ut på vil jeg komme tilbake til senere.

### **4.3 Kvalitativt versus kvantitativt**

Etter at problemstillingen og undersøkelsesdesignet er klargjort, går arbeidet videre til valget mellom kvalitativ eller kvantitativ metode. Her er det viktig å finne den metoden som på best mulig måte kan gi de resultater som er ønskelig. Ulike undersøkelser krever ulik metode, derfor er det nødvendig å tenke nøye gjennom hvilken metode som er best egnet for den aktuelle undersøkelsen. Valget mellom kvantitativ eller kvalitativ metode viser i bunn og grunn til et valg mellom tall eller ord. Det er fordeler og ulemper ved begge valgene, men

begge metodene har punkter som gjøre at det ene valget passe bedre enn det andre i ulike situasjoner.

#### **4.3.1 Kvalitativ metode**

Kvalitativ metode er i følge Jacobsen (2005) best egnet der hvor man har til hensikt å avklare hva som ligger i et begrep. Kvalitativ metode kan sies å være en åpen tilnærming til innsamling av data. En kvalitativ tilnærming foregår som oftest gjennom intervju eller ved observasjon av mennesker. På denne måten dannes det et nært forhold mellom den som intervjuer og den som blir undersøkt. Dette gir den som intervjuer en mulighet til å komme inn under huden på undersøkelsesobjektet på en helt unik måte (Jacobsen 2005). En annen fordel med kvalitativ metode er muligheten til å endre prosessen og problemstillingen underveis. Denne formen for forskningsmetode er svært fleksibel og det gir mye rom for input under selve arbeidet. Man er ikke låst til en endelig problemstilling, og dersom det kommer frem informasjon underveis som kan være med å forme en ny og mer utfyllende problemstilling, lar det seg gjøre. Men det er ikke bare ved datainnsamlingen at kvalitativ metode skiller seg fra kvantitativ metode. Analysen foregår på en annen måte ved at man må transkribere intervjuer, i motsetning til å sette inn tall i dataprogrammer. Det største ulempen ved en kvalitativ metode er nettopp det at den er svært ressurskrevende. Når resursene er knappe, rekker man bare over et lite knippe respondenter. Det kan føre til reliabilitetsproblemer. Spørsmålet om respondentene ved undersøkelsen er representative for en populasjon, er vanlig ved en kvalitativ metode ettersom det som oftest er så få respondenter (Jacobsen 2005).

#### **4.3.2 Kvantitativ metode**

Der hvor problemstillingen er klar og man har god kjennskap til det fenomenet man skal undersøke, er en kvantitativ tilnærming godt egnet som forskningsmetode (Jacobsen 2005). Ved å bruke den kvantitative tilnærmingen låser man problemstillingen tidlig i undersøkelsen, fordi man må kategorisere før datainnsamlingsprosessen starter. I motsetning til en kvalitativ tilnærming som skal avklare et begrep, ønsker man ved en kvantitativ metode å beskrive hyppigheten av et fenomen (Jacobsen 2005). Fordelene med denne tilnærmingen er at

innsamlingen av data ikke krever mye tid og resultatene er lette å behandle gjennom dataprogrammer. Resultatene er som oftest klare og enkle å tyde, noe som betyr at dette er langt mindre resursskrevende prosess. Det kan enkelt vises til tall og prosentutregninger av besvarelsene, noe som gir nøyaktig resultater. Siden kostnadene ved en slik løsning er mindre enn ved den kvalitative tilnærmingen, kan man nå ut til et større antall respondenter, noe som igjen gir større grad av reliabilitet for undersøkelsen. Men det finnes også noen ulemper ved den kvantitative tilnærmingen. Blant annet nevner Jacobsen (2005) at en kvantitativ undersøkelse ikke kan bli for kompleks, og at man kan få et overfladisk preg ettersom man når så mange respondenter. Et annet viktig punkt er hva som oppfattes som relevant i undersøkelsen. Når man har et standardisert spørreskjema, er det allerede bestemt hva som er relevante spørsmål og alternativer, men det er ikke sikkert respondentene har samme oppfatning som han/hun som har laget undersøkelsen (Jacobsen 2005). Der hvor det med en kvalitativ undersøkelse er mulig å gå tilbake å endre på ting, har en kvantitativ tilnærming er mer sekvensiell oppbygging. Det vil si at fasene følger hverandre i naturlig rekkefølge. Undersøkelsen får et fast oppsett som må følges fra begynnelse til slutt. Man kan ikke gå tilbake å endre på ting slik som man kan ved en kvalitativ tilnærming.

#### **4.3.3 Kvantitativt valg ved eksperiment**

Ved dette eksperimentet valgte jeg å bruke en kvantitative tilnærmingen. Problemstillingen på undersøkelsen er klar og jeg har ikke til hensikt å forklare hva som ligger i ulike begrep. Dette er viktige punkter å vurdere når man skal velge en metodisk tilnærming. Ut i fra det overnevnte argumentet ble det derfor naturlig å velge den kvantitative tilnærmingen ved dette eksperimentet. En undersøkelse hvor graden av task revision skal måles opp mot den uavhengige variabelen autoritet, kunne nok rent praktisk vært gjennomført ved en kvalitativ tilnærming, men på grunn av logistikken rundt det hele vil den løsningen jeg har valgt gjøre det hele litt mer oversiktlig og mindre tidkrevende. Fordelene ved dette valget er store når datainnsamlingen er ferdig og den empiriske analysen skal starte. Ved bruk av dataprogrammet SPSS har jeg enkelt kunne legge inn alle resultater og se effekten av problemstillingen. Hvordan fremgangsmåten ved dette programmet er, vil jeg komme tilbake til senere i kapittelet.

## 4.4 Utarbeidelse av brosjyren

Brosjyren jeg har brukt i eksperimentet er inspirert av brosjyren brukt i eksperimentet av Staw og Boettger (1990 ved Berkeley University. Jeg har tatt utgangspunkt i informasjonen om Universitetet i Agder og campusområde, og Kristiansand som studentby. Som tidligere nevnt skal denne brosjyren inneholde både faktafeil og tekniske feil. Enkelte av avsnittene bærer preg av relativt stor overdrivelse, og skiller seg fra slik virkeligheten egentlig er. Brosjyren lyder som følger:

*”Universitetet i Agder er i stadig vekst. Hvert år tar mange nye studenter fatt på sin utdannelse ved UiA. Det er stor kamp om å tiltrekke seg studenter blant landets mange universiteter. Det er derfor viktig å få frem alle de positive og spennende sidene som finnes ved det å være student ved UiA.*

*Teksten nedenfor er en informasjonsbrosjyre utarbeidet av universitetets undervisningsdirektør/student. Brosjyren inneholder informasjon om universitetet som studiested og om Kristiansand som studentby, og er ment for unge mennesker som har tenkt å søke studier ved UiA. Ingen kjenner studentlivet og alt det innebærer, så godt som oss studenter selv. Les derfor teksten nøye og foreta de endringer og forbedringer du finner hensiktsmessig.*

*Din innsats for å bedre brosjyren vil bli bemerket og som takk for innsatsen vil alle som deltar være med i trekningen av ti gavekort fra kantina på en verdi av 250 kroner”.*

### **Universitetet i Agder**

*”Universitetet i Agder er Norges nyeste universitet. Den tidligere høyskolen fikk universitetsstatus i september 2007. Kampus Gimlemoen holder til på toppen av Lund i Kristiansand. Det består av flere bygninger hvor hvert fakultet har sine baser. Universitetet består i dag av fem fakulteter; fakultetet for helse- og idrettsfag, fakultetet for humaniora og pedagogikk, fakultetet for kunsthøgskolen, fakultetet for teknologi og realfag og fakultetet for økonomi og samfunnsfag Dette gir UiA et bredt spekter av studieretninger og du som student har store valgmuligheter for din utdanning.*

UiA har per i dag ca. 8500 studenter, hvorav ca. 7925 er heltidsstudenter. SiA (Studentsamskipnaden i Agder) er en studentorganisasjon som skal sørge for at alle studenter skal føle en trygghet ved UiA. SiA tilbyr blant annet barnehage, kulturliv, treningsmuligheter og boliger for studentene.. å oppnå full dekning av studentboliger har vært en lang, men svært viktig prosess. Det var derfor med stor begeistring at SiA innen studiestart 2009 kunne meddele at UiA hadde oppnådd full dekning av studentboliger. Alle studenter som ønsker studentboliger gjennom SiA skal få innvilget sine ønsker til en overkommelig pris. Denne muligheten gir Universitetet i Agder et stort fortrinn i kampen om studenter. Ikke bare er det positivt for UiA å kunne tilby boliger til en god pris og standard. Det gir også deg som student en trygghet ved at du ikke trenger bekymre deg over bosituasjonen når du flytter hit. Kantina på kampus har flere ganger blitt kåret til landets beste kantine blant universitetene, Her kan man sette seg ned å slappe av mens man samtidig nyter en av kantinas mange middagstilbud til svært lave priser.

Å studere i Kristiansand er en flott opplevelse. Kristiansand er en pulserende by med mye musikk og kultur som en sentral del av hverdagen til både innbyggerne og studentene. I 2007 ble Kristiansand kåret til årets kulturby i Norge. Slikt er med og setter Kristiansand på studentkartet, og viser at Sørlandets perle har et yrende kulturliv. Også utelivet i Kristiansand har mye å tilby. Studentene fikk til studiestart 2009 sitt eget utested i sentrum. I tillegg til Østsia som har tilholdssted på kampus, kan studentene nå glede seg over Pir 6, midt i smørøyet av sentrum. Her arrangeres det både quiz og konserter, og det er alltid fullt av liv og elleville studenter. Det er til enhver tid mye liv i Kristiansands gater og på utestedene. Byen kan tilby en rekke utesteder og restauranter med varierende menyer. I løpet av 2010 er Kristiansand stolte av å kunne åpne det nye kulturhuset Kilden som er plassert i nærheten av Fiskebrygga, hvor det ofte settes opp arrangementer og er fullt av mennesker. Kilden skal bli byens nye storstue for det allerede eksisterende kulturlivet. Her vil det også bli mulighet for studentene å utøve sine kunstneriske evner. I tillegg kan byen vår tilby festivaler som blant annet Quartfestivalen, Protestfestivalen og Dark Season.

Kristiansandere er kjent for å være et åpent og inkluderende folkeslag. Mennesker er forskjellige. Derfor er Kristiansand by opptatt av at alle skal føle seg velkomne uansett alder, studieretning, etnisitet eller personlighet. Vi ønsker at alle skal ha en god opplevelse av byen

*og ikke minst studentlivet her. UiA har i den sammenheng en fadderordning som gjør det lettere for deg som ny student under studiestarten.*

*Med andre ord er Kristiansand byen for deg som ønsker at aktivt og spennende studentliv. Dette er byen som aldri sover! ”*

Ved første øyekast fremstår brosjyren som informasjonsutfyllende og velskrevet. Men for personer som har tilknytning til Universitetet i Agder, er det flere feil å bemerke seg. Blant annet er det ikke full dekning av studentboliger, prisene i kantina er ikke spesielt lave og Kristiansand er en rolig by hvor enkelte mener at menneskene er noe kjent for å fremstå som ganske innesluttete. Disse setningene er blant de mest iøynefallende grove, og det finnes i tillegg flere tekniske feil i teksten.

Ut i fra denne teksten operer jeg med tre avhengige variabler, antall innholdsendringer, grad av iøynefallende setninger og antall tekniske endringer. Jeg ønsker som sagt å se hvor store deler av teksten deltakerne endrer på. Derfor har jeg telt opp antall setninger som totalt er blitt endret i hver brosjyre. Videre har jeg kategorisert de setningene jeg mener inneholder svært iøynefallende faktafeil. Men som det kan leses av teksten, finnes det også flere tekniske mangler som punktum, stor bokstav og kommafeil. Derfor har jeg valt å lage en egen variabel kalt ”antall tekniske feil”. Disse avhengige variablene har jeg sett opp mot noen uavhengige variabler. Når deltakerne hadde lest gjennom brosjyren ble de bedt om fylle ut et skjema hvor det var spesifisert alder, kjønn og studium. Disse tre komponentene danner eksperimentets uavhengige variabler.

#### **Avhengige variabler:**

*Antall endrede setninger*

*Grad av iøynefallenhet*

*Antall tekniske endringer*

#### **Uavhengige variabler:**

*Kjønn*

*Alder*

*Studium*

Som tidligere nevnt ble brosjyren delt opp i to eksemplarer. En som var skrevet av en av skolens studenter, og en som tilsynelatende var skrevet av skolens undervisningsdirektør. Men selve innholdet i brosjyren var det samme. Teksten i brosjyren er bygget opp som en

informasjonstekst. Som det kan leses i brosjyren har jeg fokusert på de områder som er en del av studentenes hverdag. Det er aktuelle saker som berører de fleste studenter. Selv om deler av teksten er noe overdrevet er det likevel store avsnitt som er fakta. Utfordringen med utformingen av brosjyren var å finne et balansepunkt mellom fleip og fakta. Det er viktig at informasjonen blir så på grensen til løgn som mulig, uten at studentene reagerer på det. Samtidig skal ikke teksten vekke mistanke om at denne brosjyren ikke er reel. Hvilke punkter i teksten som gjennomgikk størst grad av endring, var spennende å analysere. Slik teksten er bygget opp er det visse punkter jeg forventet at deltakerne hadde bemerket seg. Dette er de avsnittene jeg mener inneholder de mest iøynefallende feilene. Gjennom SPSS kunne jeg se hvem som har funnet og endret de største feilene, og om det er noen signifikant forskjell mellom brosjyreutgavene.

## **4.5 Gjennomføring**

Ettersom jeg har utført et eksperiment, skiller både teorien og selve gjennomføringen seg fra andre undersøkelsesmetoder. Det har krevd nøye gjennomtenkning for at logistikken rundt det hele skulle gå smertefritt. Deltakere skulle samles i et felles rom, brosjyren skulle deles ut og det skulle sørges for at alle for ble gitt ordentlig beskjed om hva som skulle skje og hva de måtte gjøre. Før man går i gang med et slikt eksperimentet, er det derfor lurt å teste det ut i forkant for å se hvorvidt eksperimentet lar seg gjennomføre, og om det vil kunne gi noen relevante funn. Jeg valgte å utføre en slik test.

### **4.5.1 Pilotutgaven**

I forkant av storskalagjennomføringen kontaktet jeg en klasse med studenter for å høre om de var villige til å delta på denne testen. De ble selvsagt ikke forklart hva eksperimentet gikk ut på, men de fikk en kortversjon av hva som skulle foregå, og hva jeg trengte deres hjelp til. Da jeg ankom forelesningsrommet var det av en klasse på omkring førti studenter, seksten som satt igjen, og som hadde sagt seg villig til å delta. Det er et forsvarlig antall studenter med tanke på at dette bare skulle være en test av eksperimentet. Jeg startet med å dele ut brosjyrene. Også i denne testen hadde jeg to utgaver av brosjyren, en studentutgave og en



undervisningsdirektørutgave, men begge brosjyrene hadde samme layout. Jeg forklarte for studentene at jeg ønsket at de skulle lese nøye gjennom teksten i brosjyren og deretter foreta de endringer de fant hensiktsmessige. De fikk beskjed om de kunne endre alt fra hele setninger til mindre grammatiske feil. Alt de trengte å gjøre var å stryke ut det som ikke stemte og skrive inn de endringer de mente burde være med i en slik brosjyre.

Selve undersøkelsen varte i ca. 15 minutter. Alle deltakerne gjorde som de ble fortalt og leverte inn brosjyrene. Noen med store endringer av både tekst og grammatiske feil, og noen hvor det ikke var lagt så mye arbeid i å endre teksten.

Testen hadde en hjelpende funksjon for mitt videre arbeid med eksperimentet. Ved å gjennomføre en test kunne jeg se hva som fungerte og hva som eventuelt måtte endres på ved storskalagjennomføringen. Det kan likevel diskuteres om en slik test har noen hensikt. Den krever tid og ekstra arbeid som går på bekostning av total arbeidstid. Tid er et meget godt argument for å ikke gjennomføre testen. Ved et slikt eksperiment er det mye man skal gjennom og fokuset bør til enhver tid være rettet mot hovedeksperimentet. Et annet viktig punkt å ta hensyn til er reliabiliteten til respondentene i testen. Testen besto av totalt seksten studenter, mens selve eksperimentet tok for seg langt flere studenter. Resultatet i testen blir dermed bare et lite utvalg av hva jeg håpte resultatene i hovedeksperimentet ville bli. Likevel tror jeg at en slik test kan være avgjørende for å få et vellykket eksperiment. Det begrunner jeg med viktigheten av at eksperimentet går som planlagt. Dersom jeg hadde møtt uventede problemer under selve gjennomføring, ville det fort kunne få store konsekvenser for det endelige resultatet. Ved å utføre testen kunne jeg til en viss grad hindre at uforutsette vansker dukket opp å skapte problemer for gjennomføringen.

Selv om jeg har valgt å gjennomføre denne test i forkant kan jeg likevel ikke helgradere meg mot eventuelle problemer underveis. Uforutsette hendelser kan dukke opp selv om man er godt forberedt, men med testen gjennomført vil eksperimentet være så godt planlagt at slike uforutsette hendelser nødvendig vil forekomme.

Etter at testen var gjennomført og jeg hadde gått gjennom resultatene, startet jeg arbeidet med hovedeksperimentet. Eksperimentet er som tidligere nevnt basert på studenter ved Universitetet i Agder. Det var derfor nødvendig å starte en rekrutteringsprosess.

#### 4.5.2 Rekrutteringsprosessen

Jeg måtte vurdere hvilke metoder som ville skape interesse for eksperimentet blant studentene, samt "lure" dem til å tro at dette var et eksperiment som gikk ut på å lage en brosjyre som kunne sendes til eventuelle nye studenter. Det er visse etiske grenser man må holde seg innenfor når man driver med et eksperiment. Det er ikke ønskelig å lure deltakerne, men man skal selvsagt ikke avsløre tankene og meningen bak det, da det ikke vil gi et pålitelig resultat og kan i stor grad skade prosjektet. Derfor er det viktig å finne et balansepunkt mellom graden av "lureri" og de etiske grensene. Selv om dette er et spennende prosjekt hvor jeg forsøker å finne ut av studentenes egentlige holdninger til autoriteter, er det ikke ønskelig at studentene i kjølevannet av eksperimentet skal føle seg lurt. Enkelte forskere har i følge Borgersen hevdet at det må være en balansegang mellom forskernes vitenskapelige interesse og en beskyttelse av forskningspersonene (Borgersen 1992/93). Det var dette punktet som skapte mye oppstyr rundt Milgrams eksperiment. Han ble kraftig kritisert for å ikke ivareta deltakernes etiske rettigheter. Borgersen forklarer videre at det kan få alvorlige og negative konsekvenser dersom ikke deltakerne blir behandlet med den respekt de fortjener (1992/93). Så hvordan kan man da rekruttere studenter til et eksperiment hvor de ikke skal vite hva som foregår, men likevel blir interessert nok til å ønske å delta?

Jeg startet rekrutteringsprosessen med å kontakte ulike avdelinger ved universitetet for å kartlegge hvilke formidlingskanaler jeg kunne ta i bruk for å rekruttere studenter. Jeg valgte å konsentrere meg om de kanalene hvor jeg selv mente at studentene ville legge merke til informasjonen om eksperimentet, som blant annet forelesninger, nettsider og flyersutdeling på skolen. Informasjonene på de ulike formidlingskanalene lød som følger:

*"Har du lyst til å delta i et morsomt eksperiment om kunnskaper og presentasjon av Universitetet i Agder, og samtidig kunne delta i trekningen av 10 kantinegavekort på en verdi av 250 kroner? Eksperimentet vil finne sted på campus den 16. Mars kl. 11.15. Send en mail til [mariak05@uia.no](mailto:mariak05@uia.no) og du vil motta nærmere opplysninger. Eksperimentet er en del av min masteroppgave der førsteamanuensis Helge Hernes, Institutt for statsvitenskap og ledelse, er veileder. Jeg håper på stor deltakelse blant universitetets studenter. Mvh Marianne Vatne"*

Under utformingen av teksten var det viktig å få frem budskapet på en kort og konsist måte. Som det kan leses av teksten hadde jeg gavekort som premie for de som deltok. Slike ”lokketriks” utgjør det lille ekstra for at studentene blir interessert i å delta.

Jeg ønsket i første omgang å få postet informasjonen om eksperimentet på nettet ettersom dette er en formidlingskanal de aller fleste studenter bruker daglig. Jeg kontaktet universitetets markedsavdeling for å høre hvilke muligheter jeg hadde for å legge ut informasjonen. Det førte til at informasjonen ble lagt ut på skolens nettsider og på studentenes informasjonssider kalt Class Fronter. Det var ved denne fremgangsmåten jeg fikk den første responsen. Mange studenter er daglig inne på disse ulike sidene og informasjonen er enkel å finne. Jeg fikk henvendelser på mail fra studenter som var interessert i å delta. Men det var likevel ikke denne metoden som gav størst oppslutning.

Jeg besøkte to ulike forelesningsklasser i håp om at personlig oppmøte ville hjelpe på studentenes interesse for å delta. Der la jeg frem hva jeg ønsket å studere i denne undersøkelsen og hva jeg trengte studentene til. Da jeg hadde presentert all informasjonen la jeg igjen lister hvor studentene kunne skrive seg på for deltakelse. Det positive med en slik fremgangsmåte er at rekrutteringen foregår ved et personlige oppmøte. Det gir deltakerne en mulighet til å se hvem som skal foreta undersøkelsen, og samtidig kunne stille eventuelle spørsmål vedrørende opplegget. Det viste seg dessverre å være problematisk å få med studenter gjennom denne metoden. Det er vanskelig å forklare hvorfor denne metoden ikke gav ønskede resultater, men dersom dette hadde vært eneste rekrutteringsmetode, måtte jeg gått mer i dybden på fremlegget mitt og se hvor jeg kunne ha bedret det slik at studentene hadde blitt interesserte.

På selve gjennomføringsdagen hadde jeg ikke på langt nær nok studenter til å delta og jeg trengte fremdeles mange flere dersom eksperimentet mitt skulle bli vellykket, og bli vurdert som gyldig med tanke på antall respondenter. Jeg startet med å trykke opp et stort antall flyers. Deretter samlet jeg sammen mange medstudenter som tilhører samme studium som meg, som skulle hjelpe meg med rekrutteringen. Vi startet med å henvende oss til tilfeldig forbipasserende studenter i inngangshallen på universitetet (også kalt ”Vrimlehallen”). Vi delte ut flyers og forklarte kort hva eksperimentet gikk ut på og hvor de kunne gå dersom de var interessert i å delta. Jeg hadde på forhånd reservert et av skolens auditorium som fungerte som eksperimentets laboratorium. Her hadde jeg forberedt meg med brosjyren og andre

tekniske hjelpemidler. En og en kom studentene inn for å delta. De fikk utdelt brosjyren og fikk en forklaring på hva jeg ønsket at de skulle gjøre. De fikk også beskjed om å spre seg inne i auditoriumet ettersom jeg hadde to ulike brosjyrer som skulle deles ut. Innholdet i brosjyren var på ingen måte hemmelig slik at de ikke kunne prate om det, men siden jeg leverte ut forskjellig brosjyreutgave til annenhver student, kunne noen fort ha fått mistanke dersom de så at layouten på brosjyrene var ulikt.

Dette var helt klart den mest effektive rekrutteringsmetoden jeg tok i bruk. Jeg klarte å samle til sammen førtifem studenter som var med på eksperimentet. Dette er et veldig godt utgangspunkt for videre analyse av undersøkelsen.

Jeg brukte mye tid på rekrutteringen til undersøkelsen. Det var en svært tidkrevende prosess hvor også resultatet ville bli helt avgjørende for videre arbeid med eksperimentet. Dersom jeg hadde fått store problemer med rekrutteringen ville undersøkelsen henge i en meget tynn tråd. Det gjorde jeg til dels også. Det var ikke før siste dagen at studentene begynte å fatte interesse for eksperimentet mitt, og ønsket å delta. Slike utfordringer er det selvsagt med de fleste undersøkelser, men ettersom dette var et eksperiment hvor mesteparten av informasjonen måtte hemmeligholdes, kunne det blitt vanskelig å forsøke å gjennomføre det ved en annen anledning.

#### **4.5.3 Gjennomgang av besvarelser**

Jeg startet med å gå gjennom hver besvarelse for å se hvor stor grad av task revision som var blitt utført. For å få en bedre oversikt over hver besvarelse, valgte jeg å kategorisere endringene i antall innholdsendringer, altså hvor mange setninger som var blitt endret, antall tekniske endringer, det være seg kommafeil, glemt bruk av stor bokstav og andre grammatiske mangler, og grad av iøynefallenheter, det vil si at jeg telte opp de setningene som hadde de mest iøynefallende feilene innholdsmessig. Vurderingen av disse setningene gjorde jeg i samsvar med andre medstudenter slik at jeg med gyldig grunn kan si at disse setningene kan kategorisere slik. De tre overnevnte variablene er som tidligere nevnt oppgavens avhengige variabler, og de viktigste punktene for min videre analyse.

Jeg gikk gjennom besvarelsene og telte opp antall innholdsendringer, antall tekniske endringer og antall iøynefallende setninger. Videre gikk jeg gjennom variablene kjønn, studium og alder, og satte dem inn i SPSS. Jeg valgte å gjøre visse omkodinger av de uavhengige variablene. Når alle deltakerne hadde gjennomført eksperimentet, var det totalt 19 forskjellige studium fordelt på fem ulike fakulteter. Jeg valgte derfor å kode de ulike studiene inn i de fem aktuelle fakultetene slik at resultatet ble mer oversiktlig.

Etter at alle brosjyrene var nøye gjennomgått gikk jeg i gang med analysen og tolkningene av resultatene. I kapittel 5 blir resultatene presentert.

## 5. Resultater

I dette kapittelet skal jeg belyse de resultatene eksperimentet har gitt. Her skal jeg vise til den empirien som har sitt utspring fra den teoretiske delen av oppgaven min, og som ligger til grunn for min drøftelse i neste kapittel. Resultatene er selve grunnsteinen for min oppgave. Det er i dette kapittelet jeg vil få svar på mine antagelser og hypoteser.

### 5.1 Resultater pilotutgaven

I pilotutgaven var det totalt 16 respondenter. 7 av disse fikk utdelt undervisningsdirektørutgaven, mens de resterende ni fikk brosjyren som tilsynelatende var skrevet av en av universitetets studenter. Jeg sorterte besvarelsene og delte de inn i hvem som hadde rettet mye, og hvem som hadde rettet lite eller ingenting. Hva som ligger i graden av mye og lite, er en vurdering jeg har tatt etter hvor mange setninger eller grammatiske endringer som er blitt gjort. Jeg har valgt å si at de som har endret 0-2 setninger totalt i brosjyren, faller inn under kategorien ”lite eller ingen grad av task revision”. De som har endret 2 eller flere setninger totalt, havner inn under kategorien ”høy grad av task revision”. Tabellen nedenfor viser antall studenter som havner inn under de ulike kategoriene. Den viser en enkel inndeling av brosjyreutgave og grad av task revision (endring).

*Tabell 5.1 Pilotutgave*

	<b>Lite/ingen grad av taks revision</b>	<b>Høy grad av task revision</b>	
<b>Antall respondenter studentutgaven</b>	3 (33%)	6 (67%)	9
<b>Antall respondenter undervisningsdirektørutgaven</b>	4 (57%)	3 (43%)	7
<b>Totalt</b>	7 (100%)	9 (100%)	16

Av de seksten respondentene som var en del eksperimentet var inndeling som tidligere nevnt som følger: ni fikk studentutgaven og syv fikk undervisningsdirektørutgaven av brosjyren. Resultatene viser at hele seks personer rettet mye på studentutgaven, mens bare tre personer valgte å endre litt eller ingenting av den samme teksten. Av di syv som fikk undervisningsdirektørutgaven var det bare tre respondenter som hadde en viss grad av task revision. Fire av dem som hadde samme brosjyre, hadde lite eller ingen endring av teksten. Resultatene viser at det var flere som endret på teksten i studentutgaven enn i undervisningsdirektørutgaven. Dette var et positivt resultat med tanke på mine antagelser og mitt videre arbeid med hovedeksperiment.

Da jeg satte i gang med denne undersøkelsen hadde jeg visse forventninger til hvordan resultatet ville bli. Jeg forventet å se en forskjell på graden av task revision mellom brosjyren fra studenten og brosjyren fra undervisningsdirektøren. Pilotutgaven av eksperimentet støttet opp om disse forventningene. Selv om det bare var seksten respondenter med på eksperimentet fikk jeg visse indikasjoner på hvordan resultatene kunne bli ved storskalagjennomføringen.

## **5.2 Resultater hovedeksperiment**

I dette avsnittet skal jeg gi en gjennomgang av resultatene og forklare de ulike tallene som vises i analysetabellene Eksperimentet har gitt både interessante og uventede resultater. De forventningene jeg hadde i forkant av eksperimentet ble ikke helt innfridd, men resultatene er likevel blitt meget spennende å analysere. Det første jeg skal gjøre er å fremstille resultatene i en deskriptiv tabell bestående av gjennomsnitt, antall, standard avvik og korrelasjoner.

### **5.2.1 Deskriptiv statistikk**

For å få en oversikt over de ulike variablene og korrelasjonene mellom de, har jeg satt de inn i en tabell. På denne måten vil jeg kunne se hvilke variabler som korrelerer positivt med hverandre og hvilke som har en negativ korrelasjon.

Tabellen nedenfor viser variablenes gjennomsnitt, standard avvik, antall respondenter og korrelasjonene.

*Tabell 5.2.1 Deskriptiv statistikk*

**\*\* = sig. 0.01 nivå   \* = sig. 0.05 nivå**

	Gj.snitt	S.D.	N	Ant. innh. endr.	Grad av iøyne- fallenhet	Ant. tekn. end.	U.D. eller stud.	Fakultet	Kjønn	Alder
<b>Antall innholds endringer</b>	7.47	5.345	45	1						
<b>Grad av iøyne- fallenhet</b>	3.11	1.641	45	.569**	1					
<b>Antall tekniske endringer</b>	4.27	3.846	45	.149	-.016	1				
<b>Undervis. dir. / student</b>	1.51	.506	45	.027	.259	-.247	1			
<b>Fakultet</b>	1.36	.484	45	-.294	-.223	-.418**	.076	1		
<b>Kjønn</b>	1.53	.505	45	-.035	-.238	.347*	-.202	-.050	1	
<b>Alder</b>	2.36	1.209	45	.252	.083	-.070	.142	-.182	-.094	1

(Undervisningsdirektør =1 Student= 2 , Fakultet: 1=Økonomi og samfunnsfag 2=Andre fakultet)

I tabellen kan det leses at kun tre av variablene er statistisk signifikante. Korrelasjonene mellom variablene ”grad av iøynefallenhet” og ”antall innholdsendringer”, og ”fakultet” og ”antall tekniske endringer” er signifikant på 0.01 nivå. Dette innebærer at de som har foretatt mye endringer på de mest iøynefallende setningene også har endret mye på innholdet totalt i brosjyren, samt at studenter tilhørende fakultet for økonomi og samfunnsfag foretok større



tekniske endringer enn studenter tilhørende de andre fakultetene. Dette er i for seg resultater jeg i forkant av eksperimentet hadde forventet. De som valgte å endre på ulike setninger i brosjyren, forventet jeg at i så tilfelle også ville reagere på de mest iøynefallende setningene. Tabellen slik den ses ovenfor støtter opp om mine antagelser hva angår sammenhengen mellom graden av endring på innhold og de mest iøynefallende feilene i teksten.

Korrelasjonen mellom variablene ”kjønn” og ”antall tekniske endringer” er signifikante på et 0.05 nivå. Det betyr at jeg med 95% sikkerhet kan si at det er flere kvinner som har endret de tekniske feilene i brosjyren enn hva mennene har gjort. Også dette resultatet er et relativt forventet resultat. Det at kvinnene er mer detaljorienterte enn mennene, kommer ikke som et overraskende funn, men er likeså et interessant funn for oppgaven. Det som derimot er et overraskende funn, selv om resultatet ikke kan regnes som signifikant, er at kvinnene har endret mindre på innholdet i brosjyren enn hva mennene har gjort. Det kan vanskelig forklares med gyldig grunn hvorfor resultatene er slik, men en antagelse er vel at kvinnene har fokusert mer på de tekniske feilene i teksten fremfor det innholdsmessige.

Undersøkelsen min bygger på, som så mange ganger nevnt tidligere, graden av task revision i forhold til variabelen autoritet. Det blir derfor naturlig å se på korrelasjonen mellom antall tekniske og innholdsmessige endringer opp mot brosjyreutgaven. Ingen av tallene tilhørende den korrelasjonen var signifikante. Det betyr at jeg ikke med sikkerhet kan si at tallene stemmer med virkeligheten. Mine forhåndshypoteser bygget derimot på at deltakerne som fikk utdelt studentutgaven av brosjyren ville endre mer enn dem som fikk brosjyren skrevet av undervisningsdirektøren. Tallene viser at det er svært liten forskjell mellom utgavene når det gjelder innholdsendringer. Det er en viss forskjell når de gjelder endring av de mest iøynefallende setningene, hvor tallene viser at de som fikk studentutgaven har endret flere av disse setningene. På de tekniske endringene derimot, ser det ut til at deltakerne som fikk utdelt undervisningsdirektørutgaven, har endret mest.

Gjennomsnittet for antall endrede setninger er 7.47 totalt. Av de fem setningene jeg har kategorisert som mest iøynefallende, er gjennomsnittet på antall endrede hele 3.11. Antall tekniske endringer ligger på gjennomsnittlig 4.27 totalt. Dette er et relativt høyt tall, med tanke på at brosjyren kunne hadde 6 tekniske mangler totalt.

### 5.2.2 Regresjonsanalyse

Jeg har foretatt en regresjonsanalyse av de funnene jeg har fått gjennom eksperimentet. Regresjonsanalysen vil gi meg svar på i hvor stor grad de enkelte avhengige variablene kan forklares ut i fra de uavhengige variablene. Jeg har valgt å fokusere på den standardiserte koeffisienten beta og signifikansnivået i tabellen. Årsaken til at jeg ser på den standardiserte koeffisienten beta og ikke den ustandardiserte koeffisienten B, er fordi det er mer hensiktsmessig for min oppgave å fokusere på tendensene fremfor enhetsøkninger i tallene. Regresjonstabellen blir da som følger:

Tabell 5.2.2 Regresjonsanalyse

**\*\* = sig. 0.01 nivå   \* = sig. 0.05 nivå**

Konstant	Antall innholdsendringer		Grad av iøynefallighet		Antall tekniske endringer	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Underv. Dir./ Student	.014	.930	-.239	.117	-.144	.295
Fakultet	-.260	.093	-.254	.094	-.411	.004*
Kjønn	-.027	.861	-.204	.176	.288	.038
Alder	.200	.198	-.017	.911	-.097	.478
Adjustet R <sup>2</sup>	.041		0.82		.245	
F verdi	1.468		1.985		4.576**	

(Undervisningsdirektør =1 Student= 2 , Fakultet: 1=Økonomi og samfunnsfag 2=Andre fakultet)

Det er kun variabelen ”antall tekniske endringer” som er signifikant med en F-verdi på 4.576. Adjustet R<sup>2</sup> er på hele .245 noe som innebærer at de uavhengige variablene forklarer hele 24.5% av variansen i konstanten. Det betyr at jeg med stor sikkerhet kan si at antall tekniske endringer gjort i teksten kan forklares gjennom de uavhengige variablene. Tabellen viser at det er en tendens til at det er gjort flere tekniske endringer i undervisningsdirektørutgaven enn i studentutgaven av brosjyren. Det kom også frem i korrelasjonsanalysen. Forholdet mellom antall tekniske endringer og fakultet, er det eneste resultatet som er signifikant (0.04\*). Det forklarer at det ble gjort flere tekniske endringer blant deltakerne som tilhører fakultet for

økonomi og samfunnsfag. Det er de yngre deltakerne som har fokusert på de tekniske feilene, og det vises en tendens til at flere kvinner har endret de tekniske manglene i teksten enn mennene.

Resultatene for variabelen ”antall innholdsendringer” er med et signifikansnivå på 1.468, ikke signifikante, men et funn er likevel et funn.  $R^2$  viser at de uavhengige variablene kun kan forklare 4.1% av variansen av konstanten. Men slik tallene fremstår kan det tolkes at tendensen er at flere ved fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap har foretatt innholdsendringer i teksten, enn deltakerne tilhørende de andre fakultetene. Videre kan man se at tendensen er at ”de eldre”, mannlige deltakerne har endret mest innhold i teksten.

Heller ikke variabelen ”grad av iøynefallenhetsgrad” er signifikant med en F-verdi på 1.985. Dersom tallene hadde vært signifikante kunne jeg med større sikkerhet si at de uavhengige variablene forklarer 8.1% av variansen i konstanten. Tendensen viser likevel at det er de ”yngre”, mannlige deltakerne som fikk studentutgaven, og som tilhører fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap, som har endret de mest iøynefallende setningene i brosjyret teksten.

## 6. Drøfting

Jeg vil i dette kapitlet drøfte de funnene jeg har fått gjennom eksperimentet, og deretter forsøke å knytte dem opp til teorien. Jeg vil ta for meg eventuelle styrker og svakheter ved undersøkelsen og samtidig se hvilke implikasjoner oppgaven kan ha. Til slutt vil jeg vurdere hvordan min oppgave kan være et bidrag til videre forskning innenfor dette feltet.

### 6.1 Oppsummering av resultater

Eksperimentet har, slik det endte med resultatene, gitt både interessante og uventede resultater. De forventningene jeg hadde i forkant av eksperimentet ble ikke helt innfridd, men resultatene er likevel blitt meget spennende å analysere. I forkant av gjennomføringen forventet jeg at den uavhengige variabelen autoritet, i stor grad ville påvirke graden av task revision på brosjyret teksten. Men slik resultatene er blitt, stemmer ikke denne hypotesen. Mine resultater viser at forskjellene mellom de ulike brosjyreutgavene er lik null når det gjelder grad av task revision av innholdet i teksten. Men det vises en liten antydning til at de som har fått undervisningsdirektørutgaven har endret flere tekniske feil enn de som fikk studentutgaven. Kanskje har de ikke våget å endre så mye på innholdet ettersom den tilsynelatende var skrevet av en person med en viss grad av autoritet og derfor holdt seg til de mindre endringene. Det er i for seg tryggere å kun endre de mindre tekniske feilene i teksten fremfor store setninger, når layouten ser profesjonell ut, og man vet at forfatteren som har utformet brosjyren er en autoritetsperson.

Av Staw og Boettgers tre hypoteser, var den som omfattet grad av autoritet, den eneste som ikke stemte. Det er ganske overraskende at graden av autoritet ikke hadde noen innvirkning på graden av task revision i verken Staw og Boettgers eksperiment, eller i mitt. Men norsk kultur skiller seg fra den amerikanske på de fleste områder, så jeg så for meg at det muligens ville bli enkelte ulikeheter. En vesentlig kulturforskjell er nettopp amerikanernes syn på autoriteter. Amerikanerne er i større grad kjent for å være autoritetstro, i hvert fall sammenliknet med nordmenn. Denne påstanden kan støttes bare ved å se hvordan de forholder seg til andre mennesker ved å bruke betegnelsen ”Sir”. Bruk av en slik betegnelse er som oftest i sammenheng med personer med en viss grad av autoritet, og selv om vi i Norge har respekt

for andre mennesker, er det ytterst sjeldent vi bruker betegnelsene "Herr" og "Fru". Det er selvsagt ikke betegnelsen på personer som definerer en kulturs grad av autoritetstro, men det gir en indikasjon på hvordan menneskene tilhørende denne kulturen forholder seg til autoritetspersoner, og her er det et klart skille mellom Norge og USA. Det som derimot er så interessant ved Staw og Boettgers eksperiment er, som nevnt ovenfor, at det faktisk ikke var noen nevneverdig forskjell mellom mitt eksperiment og deres når det gjelder grad av endring i forhold til grad av autoritet. Studentene ved Berkeley og studentene ved Universitetet i Agder har ikke latt seg påvirke av om brosjyren var skrevet av en person med høy eller lav grad av autoritet. Jeg kan på ingen måte gi noen forklaring på hvorfor Staw og Boettgers eksperiment fikk disse resultatene, men det viser seg å være vanskelig å forklare hvorfor også studentene i mitt eksperiment ikke lot seg påvirke. Ettersom pilotutgaven gav resultater som pekte på at studentene lot seg påvirke av autoritetsgraden, forventet jeg nærmest at det samme ville være tilfellet ved storskalagjennomføringen. Det var en klar forskjell i hvilke studenter som hadde endret teksten, men denne endringen var på ingen måte påvirket av forfatterens grad av autoritet. Konklusjonen blir derfor, mot all forventning, at graden av autoritet ikke har noen vesentlig påvirkning på graden av task revision.

Men som nevnt ovenfor førte eksperimentet til spennende funn, og som det kan leses i kapittel 5 ble det gjort et større antall endringer i brosjyret teksten. Ved Berkeley-eksperimentet var det en generell liten grad av endring i forhold til mitt eksperiment. Staw og Boettger presenterer et begrep de kaller "net-ideas". Her refererer de til summen av de endrede setningene og de nye setningene som deltakerne har lagt til i teksten. I artikkelen har de laget en modell hvor det kan leses at antall "net-ideas" i brosjyren ligger på maks 4 setninger (Staw og Boettger 1990). Resultatene fra mitt eksperiment viser at gjennomsnittet for antall setninger endret i brosjyren ligger på hele 7.47. Jeg hadde riktig nok en lengre brosjyret tekst, men disse resultatene viser at jeg sammenlignet med Berkeley-eksperimentet har fått en vesentlig større grad av task revision i brosjyren. Det er ikke lett å skulle gi en god forklaring på hvorfor resultatene er slik, men det kan muligens forklares ut i fra begrepets negative oppfatning. Jeg har gjennom hele denne avhandlingen forsøkt å få frem det tosidige aspektet ved ulydighet. Siden task revision handler om lydighet versus ulydighet, kan det være vanskelig å forstå hvordan det på en positiv måte kan brukes i en organisasjon. Men det som er viktig å huske på er at task revision viser til endring av en feilaktig handling/prosedyre. Det betyr at det allerede finnes en mangelfull handling som bør endres. Når en person da går til det steget å velger å endre denne handlingen, er det for å bedre situasjonen fra slik den opprinnelig var. Men det er

viktig å merke seg at task revision kun er nyttig der hvor arbeidsrollene ikke er riktig spesifisert. Dersom alle til enhver tid vet hva som skal gjøres og arbeidet fungerer, vil en slik handling være unødvendig. Eksperimentet er et eksempel på en situasjon hvor task revision er meget nødvendig. Målet var at deltakerne skulle forstå det, og derfor rette på det de oppfattet som galt ved brosjyren. Slik resultatene er, ser det ut til at deltakerne ved mitt eksperiment i større grad har forstått at deres handling kan føre til noe bedre, enn hva studentene ved Berkeley har gjort.

I Norge viser det seg at flere og flere ansatte i dag er blitt langt mer selvstendige i sitt arbeid. Det ser ut til å være en trend som også sprer seg på det internasjonale arbeidsmarkedet, men vil ligge likevel et stykke foran USA på dette området. Kanskje kan dette fenomenet være med å belyse hvorfor studentene ved mitt eksperiment har valgt å endre mer av teksten enn hva studentene ved Berkeley eksperimentet har gjort. Det er mulig vi i Norge har en bedre forståelse av hva task revision kan innebære. Det finnes flere fordeler ved å innta en ulydig rolle ved arbeidsplassen dersom det vil bedre organisasjonen nåværende situasjon. Deltakerne i eksperimentet fikk beskjed om å endre de innholdsfeilene og tekniske feilene de fant hensiktsmessige. Når jeg gav dem denne beskjeden ønsket jeg at de faktisk endret på teksten ettersom jeg vet at den inneholdt flere faktafeil.

Men jeg skal ikke rose oss nordmenn opp som flotte, selvstendige arbeidere som tenker lenger enn hva folk i andre land gjør. Selv om jeg synes det var spennende å se hvor mye av teksten som var blitt endret på, var det også interessant å se hvor mange som ikke hadde endret noe i det hele tatt. Det kan selvsagt være at de ikke har lagt noe arbeid i å lese teksten å derfor ikke gidde å endre den underveis, men jeg vil vurdere det som meget spesielt dersom noen har lest teksten nøye og likevel vil vurdere den som bra. Brosjyren inneholdt meget iøynefallende feil som enhver student ved Universitetet i Agder mest sannsynlig ville reagert på.

### **6.1.1 Tre endringskategorier**

Jeg har som tidligere nevnt, kategorisert endringen av teksten inn i tre grupper, antall tekniske feil, antall innholdsendringer og grad av iøynefallenheter. Det er ganske store forskjeller mellom hvem som har endret hva i disse ulike kategoriene. Jeg gav en kort presentasjon av resultatene tilhørende de aktuelle gruppene i kapittel 5, men den utfordrende delen er å finne en forklaring på hvorfor deltakerne har foretatt de endringene som er gjort.

Som forklart i starten av avhandlingen omfatter ”antall innholdsendringer” de faktafeil som finnes i brosjyren. Deltakerne fikk tydelig beskjed om å foreta de endringer de fant hensiktsmessige i teksten. Jeg har i samarbeid med andre medstudenter lest gjennom teksten flere ganger og vurdert hvilke feil som finnes, og hvilke av disse som er svært iøynefallende. Det er flere feil å bemerke seg, og av disse er 5 av dem iøynefallende grove. Resultatene viser at det er de mannlige deltakerne som har vært mest aktiv på endringen av innholdet. Dette resultatet er noe annerledes enn hva jeg på forhånd hadde sett for meg. Jeg hadde en forventning om at kvinnene ville endret mest, både når det gjelder antall innholdsendringer og antall tekniske endringer. Men slik er det ikke. Mennene har endret flest setninger i teksten og de har samtidig endret flest av de mest iøynefallende setningene. Dette resultatet betyr ikke at ikke kvinnene har endret på teksten, men det er en klar tendens til at de ikke har lagt merke til de største feilene i den grad mennene har. Kanskje er jeg noe forhåndsdommende når jeg på forhånd forventet at kvinnene ville endre mest i begge kategoriene, men jeg så for meg at kvinner generelt er mer opptatt av å endre det som er feil, og samtidig komme med nye forslag til bedring enn hva mennene er. Det er mulig kvinnene i dette tilfellet ikke har hatt nok tillit til seg selv, til å endre de feilene de måtte finne i teksten, og derfor ikke har turt å endre på noe. Resultatene viser at det er de ”eldre” mennene, tilhørende fakultet for økonomi og samfunnsfag som har endret flest setninger i teksten.

Når det gjelder de tekniske endringene derimot, er resultatene noe annerledes. Totalt i brosjyren ble det endret 4.27 tekniske feil. Det er et ganske høyt tall med tanke på at det kun var 6 tekniske feil i hele brosjyren. Men denne endringskategorien var det kvinnene som dominerte, og spesielt de yngre jentene. Resultatene viser en klar tendens til at kvinnene har endret flere av de tekniske feilene i teksten enn mennene. Dette resultatet var også et av kun tre tall i korrelasjonsanalysen som kunne tolkes som signifikant. En eventuell forklaring på hvorfor kvinnene dominerer denne endringskategorien, kan være kvinners særegne øyne for detaljer. Det er en kjensgjerning at kvinner i større grad enn menn er opptatt av detaljer og finpusning. Det være seg i jobbrelaterte saker, eller i situasjoner utenfor arbeidsplassen. Jeg kan selvsagt ikke si med 100% sikkerhet at dette resultatet kun kan forklares ut fra kvinners detaljfokusering, men det er likevel et sterkt argument for å forklare tendensen i eksperimentet.

Selv om de overnevnte resultatene ikke ble helt som forventet, er det likevel en variabel som gav de resultatene jeg hadde håpet på. Den uavhengige variabelen ”fakultet” forklarer hvilket

fakultet deltakerne tilhører. Når jeg startet analyseprosessen av brosjyren endte jeg opp med hele 19 forskjellige studier. Jeg sorterte dem så inn i de fem fakultetene, i tillegg til lærerutdanning, som er ved universitetet. Blant de seks ulike retningene tilhørte hele 29 av 45 respondenter fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap. Det betyr at det kun var 16 av deltakerne som ikke falt inn under dette fakultetet. Jeg valgte derfor å omkode variabelen ”studium” til ”fakultet”, hvor 1 har verdien ”fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap” og 2 har verdien ”andre fakultet”. I korrelasjonsanalysen er korrelasjonene mellom tekniske endringer og fakultet, et av de få tallene som er signifikante. Det viser en klar tendens til at studenter tilhørende fakultet 1 har endret mer på de tekniske manglene, enn andre studenter. Det samme gjelder for antall innholdsendringer og grad av iøynefallenheter. Tallene er lave og dessverre ikke signifikante, men også her har studentene ved fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap endret mest.

I forkant av eksperimentet var jeg ikke sikker på om variabelen ”fakultet” ville gi noen utslag på graden av task revision, men jeg hadde et håp om jeg kom til å se en forskjell mellom studiene ved universitetet. At forskjellene skulle bli så klare mellom fakultet 1 og fakultet 2, synes jeg derimot er kjempe spennende. Jeg kan bare spekulere i hvorfor vi som tilhører fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap foretok en større grad av task revision. Kanskje er vi noe mer kyniske og resultatorienterte enn andre studenter, eller så har vi gjennom våre studier fått en forståelse for at task revision kan ha en positiv virkning for en organisasjon dersom det brukes på en korrekt måte i en situasjon hvor det er nødvendig. Det er vanskelig å gi en forklaring på hvorfor, men skulle jeg gått videre med denne undersøkelsen kunne det vært interessant å analysere hvorfor forskjellene mellom fakultetene er så store, og om det kun gjelder i dette tilfellet eller om det kan generaliseres til en større populasjon.

Når det gjelder forskjell på endring i forhold til alder, er det noen variasjoner. På innholdsendringene vises det at jo eldre man er, jo mer endringer er foretatt. Og selv om tallet i korrelasjonsanalysen er svært lavt, ser jeg den samme tendensen på de mest iøynefallende setningene. Mens på de tekniske endringene vises det at jo eldre man er, desto færre endringer har man gjort i teksten. De yngre deltakerne har altså endret mest i den tekniske endringskategorien.



### **6.1.2 ”Et funn er et funn”**

Selv om ikke alle resultatene ble som jeg hadde sett for meg, er det viktig å huske på at et funn er et funn. Det avgjørende er om jeg kan tolke de funnene jeg har fått, og bruke de i lys av min problemstilling og mitt teoretiske rammeverk. Jeg er veldig fascinert over de resultatene jeg har fått gjennom eksperimentet, og jeg synes de er gjenstand for meget interessant forskning. I neste avsnitt ønsker jeg derfor å gjøre et forsøk på å finne en rød tråd mellom teori og empiri.

## **6.2 Drøfte empiri i lys av teori**

Det kan være en utfordring å knytte den innsamlede empirien opp mot teori. Men det er samtidig meget spennende å se hvorvidt teorien stemmer med de resultatene man sitter inne med fra undersøkelsen. Teoriene er mitt eksperiment grunnpilarer og det som gir oppgaven fylde og mening. Dersom teori og empiri ikke samsvarer med hverandre, kan det derimot bli en utfordring å finne en forklaring på hvorfor det er slik.

### **6.2.1 Task revision**

Den kanskje viktigste teorien fra kapittel 3 som jeg kan knytte opp til eksperimentet, er teorien om task revision og counter role behavior. Staw og Boettger ønsket gjennom denne teorien å få frem tosidigheten ved det å opptre ulydig på arbeidsplassen. Deres ønske var at mennesker kunne forstå hvordan ulydighet kan ha en positiv virkning for organisasjonen, så lenge det utføres i en nødvendig situasjon og på en riktig måte (Staw og Boettger 1990). Som nevnt så mange ganger tidligere, fremstår ulydighet på arbeidsplassen som en negativ atferd for de fleste. Ved første øyekast kan det være vanskelig å forstå hvordan en slik atferd kan få positive utfall for en organisasjon. Men det avgjørende er om man kan bruke denne ulydigheten på en riktig og velfungerende måte, slik at det kan bedre en feilaktig situasjon. Task revision handler ikke om å opptre ulydig bare for moro skyld, eller for egen vinning. Det innebærer at man inntar en rolle for å bedre en situasjon som man ser at ikke fungerer slik den har potensial for å gjøre. Det er den feilaktige handlingen som er drivkraften bak den ulydige oppførselen.

Da deltakerne i eksperimentet fikk utdelt brosjyren fikk de, som tidligere nevnt, beskjed om å foreta de endringer som de fant hensiktsmessige. Jeg gav tydelig informasjon om at det gjaldt alt fra hele setninger til små kommafeil. Ikke alle tolket denne beskjeden like godt som jeg hadde håpet på. Dessverre kom ikke det som et resultat av graden av autoritet på forfatteren av teksten. Hadde jeg sett en klar sammenhenge mellom grad av task revision og grad av autoritet, kunne jeg med større sikkerhet si at de som ikke endret noe hadde latt seg påvirke av at en autoritetsperson hadde utformet teksten. Men siden det ikke er tilfellet, er det kanskje andre faktorer som spiller inn på graden av task revision. Min teori er at dersom studentene på forhånd hadde hatt det klart for seg hva som ligger i begrepet task revision, ville de sett hvordan deres atferd kun var ment som en god handling for å endre en allerede feilaktig utformet handling. Som det kan leses i oppsummeringen av resultatene har jeg fått større utslag på graden av task revision i forhold til hva Staw og Boettger gjorde gjennom sitt eksperiment. Jeg synes likevel det er vanskelig å skulle forklare ut i fra teorien rundt begrepet hvorfor resultatene ble slik. Task revision er en teori jeg tror mennesker må ha en viss kunnskap til for å kunne utnytte den i sin arbeidsrolle. De må være klar over at det kan føre til noe positivt dersom de skal føle seg trygge nok til å innta en ulydighetsrolle. Selv om jeg oppsummert har fått et relativt høyt nivå av endring i teksten, tror jeg resultatet kunne blitt enda høyre dersom deltakerne var fullstendig klar over at deres grad av task revision kunne føre til noe positivt.

### **6.2.2 Autoritet**

Autoritetsbegrepet er en stor del av undersøkelsen min, men det hadde, som nevnt så mange ganger tidligere, dessverre ingen påvirkning på resultatene med tanke på graden av task revision. Dersom resultatet hadde vært motsatt, altså at autoritet hadde stor påvirkning på graden av task revision, ville det vært et hav av forklaringsmuligheter som for eksempel respekt, frykt og følelser av angst og usikkerhet (se side 12). Som nevnt i kapittel 3 forklarer Borgersen (1992/93) at det er et skille mellom makt og sosial påvirkning. Deltakerne i eksperimentet var under en sosial påvirkning. De ble bedt om å endre det de fant hensiktsmessig, men det var på ingen måter noen form for tvang for å endre teksten. De hadde alternativer for sine handlinger, og noen valgte å gjøre som de ble bedt om mens andre ikke foretok noen endringer av brosjyren. Selv om deltakerne hele tiden kunne velge selv hvor mye

de ønsket å endre, hadde jeg et håp om at den innledende teksten i brosjyren ville ha en påvirkning på graden av autoritet. Men som nevnt i oppsummeringen av resultatene, ble det ikke slik. Studentene lot seg ikke påvirke av graden av autoritet på den som hadde utformet teksten. Ettersom resultatene ble slik også ved Berkeleyeksperimentet, kunne jeg i forkant av eksperimentet vente meg liknende resultater, men det er likevel en utfordring å skulle forklarer hvorfor deltakerne ikke har brydd seg om en så viktig faktor ved undersøkelsen.

I starten av kapittelet presenterte jeg muligheten for at kulturforskjeller kan forklare hvorfor autoritet ikke betyr noe for graden av task revision. Norge er preget av å være et egalitært samfunn, hvor alle skal få ytre sin mening og alle skal ha like muligheter. Selv om USA fremstår som ”drømmenes land” er nok landet mer preget av en sterkere grad av autoritetstro. Dersom forskjellene mellom mitt og Staw og Boettgers eksperiment hadde vært enda tydeligere, ville jeg absolutt tenkt at kulturforskjeller har en god forklaringskraft, men forskjellen er små, og jeg synes ikke at jeg ene og alene kan støtte meg til denne teorien. Dersom graden av autoritet hadde vært avgjørende for graden av task revision i Staw og Boettgers eksperiment, kunne jeg med sterkere teoretisk forankring begrunnet forskjellene med overnevnte argument.

### **6.2.3 Stanley Milgram**

I teorikapittelet presenterte jeg Stanley Milgram og hans ”Obedience” eksperiment som et ekstremt tilfelle av autoritetstro blant mennesker. Han fikk store utslag for at autoritet har en påvirkning på menneskers grad av lydighet. Milgram testet som tidligere nevnt i hvor stor grad mennesker var villige til å torturere et annet mennesket, kun fordi en autoritetsperson beordret dem til det. Resultatene var skremmende både for Milgram, deltakerne og andre forskere, og selv om hans eksperiment er i en annen helt annen skala enn mitt, har jeg hentet mye inspirasjon fra hans autoritetstanker. Jeg tror at hovedårsaken til at Milgram høstet så utslagsgivende resultater, er den nærkontakten deltakerne fikk til autoriteten og lederen for eksperimentet. En slik ansikt -til -ansikt opplevelse vil mest sannsynlig føre til større angst og frykt blant deltakerne enn hva mitt eksperiment gjorde. Det er lettere å ignorere at en autoritetsperson har utformet en tekst, enn å gå i mot en person som gir øyekontakt i det han beordrer deg til å utføre visse handlinger. Kanskje hadde mitt eksperiment fått større utslag for graden av task revision i forhold til autoritet dersom den tilsynelatende

autoritetsforfatteren hadde vært tilstedeværende under gjennomføringen. Det ville muligens brakt frem en større grad av respekt og frykt blant deltakerne.

Det er store forskjeller i både ekstremisme, innhold og resultater mellom min undersøkelse og Milgrams. Likevel er Milgrams eksperiment interessant i forhold til problemstillinger angående autoritet, og det har på mange områder gitt inspirasjon til mitt eksperiment.

### **6.3 Sterke og svake sider**

Det er viktig i etterkant av et eksperiment å evaluere det slik at man kan få en oversikt over dets svake og sterke sidene. Det vil hjelpe både for egen drøfting og for eventuell videre forskning. Den største utfordringen og eksperimentets svakeste side var rekrutteringsprosessen. Da ideene rundt eksperimentet startet, var håpet at jeg skulle få med meg rundt 100 studenter til delta. Gjennom utfyllende informasjon og god markedsføring hadde jeg et håp om at mange nok studenter ville få en interesse for hva jeg skulle undersøke, og derfor ønske å bidra gjennom deltakelse. Men som beskrevet i kapittel 4 under avsnittet om rekruttering, viste det seg å bli vanskelig å vekke studenters interesse. Uten studenter ville eksperimentet mitt blitt vanskelig å gjennomføre ettersom hele undersøkelsen var basert på studenters grad av task revision overfor personer med en viss grad av autoritet.

Rekrutteringssprosessen var svært tidkrevende og ble en stor utfordring for mitt videre arbeid med eksperimentet. Dagen før dagen hadde jeg et håp om å samle 30 studenter slik at jeg kunne få 15 i hver gruppe med tanke på de to ulike brosjyreutgavene. På selve gjennomføringsdagen klarte jeg ved hjelp av medstudenter å samle sammen 45 studenter til å delta. Det er et betydelig lavere antall enn hva jeg først hadde tenkt, men med den rekrutteringsprosessen som ble satt i gang, var det er meget positivt oppmøte. Men ettersom antall deltakere ble så mye lavere enn først antatt, ble det naturlig å sette spørsmålstegn ved undersøkelsens reliabilitet. Kunne 45 studenter representere et universitet bestående av over 8000 studenter?

I realiteten er svaret på dette spørsmålet nei. Ut i fra det antallet jeg endte opp med fikk jeg enkelte problemer med generaliseringen av undersøkelsen. Jeg tenkte først på om jeg kunne generalisere det til å gjelde studenter generelt. Det kom jeg ganske tidlig frem til at jeg ikke kunne slik størrelsesnivået på undersøkelsen var. Deretter vurderte jeg om jeg kunne generalisere det til å gjelde for Universitetet i Agder, men også det er vanskelig med tanke på

at universitetet består av flere avdelinger i blant annet Kristiansand, Grimstad og Arendal, og brosjyren tilhørende eksperimentet utelukkende var basert på informasjon vedrørende campus Gimlemoen og Kristiansand som studentby. Dette er informasjon som vil fremstå som ukjent for studenter som tilhører andre avdelinger enn campus Gimlemoen. Dermed står jeg igjen med det antallet studenter som studerer i Kristiansand. Det er ca. 5000 studenter ved campus Gimlemoen, noe som også er et høyt tall, men likevel det antallet jeg må forholde meg til hva angår generalisering av undersøkelsen. Et viktig argument for å støtte opp om generaliseringen, er det antallet ulike studieretninger som var representert i eksperimentet. Studenter fra hele 19 forskjellige studier deltok i undersøkelsen. Fire av fem fakulteter var representert i tillegg til lærerutdanningen. Det var som presentert i kapittel 5, en viss overvekt med studenter fra fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap. Men det vurderer jeg ikke som en svakhet ved reliabilitetsspørsmålet, ettersom det derfor var meget spennende å se i hvor stor grad disse studentene skiller seg fra andre studenter ved universitetet. Dette betyr at studenter fra alle universitetets hjørner var en del av mitt eksperiment, og jeg med en viss trygghet kan generalisere resultatene mine til å gjelde studenter ved Universitetet i Agder campus Gimlemoen.

Generaliseringen og eksperimentets reliabilitet preger i aller høyeste grad avhandlingens svakeste sider. Men etter at empirien ble samlet sammen og resultatene viste seg å bli meget interessante, vil jeg ikke lenger vurdere de svake sidene som avgjørende, men heller som spennende utfordringer og uvurderlig lærdom. Det er lett i ettertid av en undersøkelse å kritisere de deler som kunne vært løst på en annen måte. Det oppsto enkelte problemer rundt rekrutteringsprosessen som jeg i kjølevannet av eksperimentet ser at krevde mye av tiden. Logistikk er en del av utfordringene ved å gjennomføre et eksperiment, og det er det viktig å være klar over allerede i startfasen.

En stor styrke ved eksperimentet mitt er som jeg nevnte ovenfor, det faktum at jeg fikk studenter fra hele 19 forskjellige studium. Det svekker det reliabilitetsproblemet jeg var bekymret for underveis i gjennomføringen, og viser i stedet at jeg med en viss trygghet kan generalisere eksperimentet til å gjelde studenter tilhørende campus Gimlemoen. Dette er et veldig viktig punkt for undersøkelsen min ettersom det er vanskelig å presentere en undersøkelse hvor det kan stilles spørsmål ved validiteten. En annen viktig styrke ved eksperimentet er de endelige resultatene. De viser at det er foretatt en viss grad av endring både på det innholdsmessige og på de tekniske manglene. Funnene viser også en klar forskjell

mellom studenter tilhørende fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap og studenter tilhørende de resterende fakultetene. Kanskje er det fordi jeg selv tilhører fakultetet som endret mest, men jeg synes dette er meget spennende funn. Som det kan leses i oppsummeringen av funnene er det dessverre ikke like lett å skulle forklare hvorfor vi velger å endre mer, men det er interessant å se hvor store forskjellene var mellom studiene på universitetet.

Selv om et eksperiment består av både sterke og svake sider, er det resultatene som til syvende og sist betyr mest. Og slik jeg vurderer det er resultatene fra mitt eksperiment interessante både for min egen del og for andre som ønsker å forske på studenters grad av autoritetstro.

## **6.4 Implikasjoner**

Gjennom dette eksperimentet ønsket jeg å lære mer om studenters grad av autoritetstro. Som studenter er vi hele tiden omgitt av forelesere/professorer med en relativt høy grad av autoritet. Det er mennesker som de fleste av oss har en enorm respekt for, og det er sjelden vi setter spørsmålstegn ved deres lærdom. Man skulle derfor tro at denne graden av autoritet ville ha en påvirkning på studenters grad av task revision når brosjyren tilsynelatende var skrevet av universitetets undervisningsdirektør. Men det har jeg gjennom dette eksperimentet lært at ikke har noen nevneverdig betydning. Verken her i Norge eller i USA har studentene tatt spesielt hensyn til hvem som har skrevet brosjyren i forhold til deres grad av task revision. Jeg tror likevel ikke jeg skal gå ut å si at studenter ved Universitetet i Agder ikke har respekt for autoriter. Det vil være langt mer interessant å tolke det i den retning av at studentene er opptatt av å arbeide selvstendig, og velger derfor å bruke sin kunnskap til å endre en feilaktig handling, noe som i bunn og grunn er hva task revision handler om.

Kanskje er det ikke så mye universitetet som en organisasjon kan lære av mitt eksperiment i form av forskning og undervisning. Likevel synes jeg det viser til interessant lesning hva angår studenters reaksjoner overfor autoritetspersoner, og studenters grad av selvstendig arbeid i form av task revision.

Selv om jeg tolker resultatene som positive og spennende, er det likevel enkelte ting som jeg ser i ettertid at kunne vært med å hevet oppgavens resultater ennå noen hakk. Da tenker jeg i den retning av å inkludere "self-enhancement" som en del av eksperimentet. Self-enhancement kan defineres som selvutvikling. Det forteller oss noe om hvordan vi som mennesker ønsker å fremme oss selv i ulike situasjoner. Pfeffer og Fong (2005) definerer self-enhancement som å sette seg selv og sine handlinger i et positivt lys. De viser til argumenter som forklarer at individer med self-enhancement tendenser, til enhver tid forsøker å sette seg selv i et positivt lys, og prøver å unngå situasjoner hvor man blir vurdert i et mindre flatterende lys. Dersom jeg hadde inkludert dette begrepet i undersøkelsen ville jeg i forkant av eksperimentet laget en liten test som hver deltaker skulle svart på før de startet endringen av brosjyren. Det kunne vært en enkel test i form av riktige eller gale påstander. Etter at deltakerne hadde gjennomført testen ville jeg delt dem inn i to grupper hvor den ene var de som hadde klart testen, og den andre gruppen var dem som tilsynelatende ikke klarte testen. Ved å gjennomføre en slik test før selve eksperimentet, ville det vært interessant å se hvorvidt dens resultater fikk noen påvirkning på studentenes grad av task revision.

## **6.5 Videre forskning**

Som en forlengelse av mitt eksperiment kunne det vært interessant å gjøre noe med de begrensningene jeg støtte på angående generalisering av funnene. Ettersom jeg selv er student og til daglig oppholder meg på Universitetet i Agder, og med bakgrunn i Staw og Boettgers undersøkelse, har jeg i mitt eksperiment valgt å fokusere på studenter. Men det antallet studenter jeg har fått tak i er ikke på langt nær nok til å kunne generalisere funnene til å gjelde studenter generelt. Det kunne derfor vært interessant å gjennomføre et tilsvarende eksperiment ved universiteter rundt om i landet. Ved å bruke samme kvantitative oppsett og liknende brosjyrer med informasjon tilhørende det aktuelle universitetet, kunne man ha sammenlignet resultatene og se om det er noen forskjeller mellom landets studenter.

## 7. Referanser

### 7.1 Bøker og artikler

Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA.: Harvard University Press

Blass T., Ph.D. (2004). *The man who shocked the world*. The life and legacy of Stanley Milgram. Basic books.

Borgersen I. (1992/93). *Autoritetenes makt- lydighetens dilemma*. Sosialpsykologisk studie basert på Milgrams eksperimenter. Forskningsrapport ved ADH.

Jacobsen D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Johannessen A. og Tufte P.A. (2002). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag

Katz D. & Kahn R. I. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley

Milgram S. (1974). *Obedience to Authority. An experimental View*. HarperCollins Publishers, Inc.

Pfeffer J. & Fong C. T. (2005). *Building organization theory from first principles: The self-enhancement motive and understanding power and influence*. Organization science. Vol. 16



Staw, Barry M. & Boettger (1990). *Task revision: A neglected form of work performance*. Academy of Management Journal.

Van Maanen J. & Schein E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed). *Research in organizational behavior*. Vol 1: 209-264. Greenwich Conn. JAI Press

Weber, M. (1974). *The Theory of Social and Economic Organization*. London: Oxford University Press